

MISJONSHØGSKOLEN

HVORDAN IDENTIFISERE KULTURFORSKJELLER OG
DERES BETYDNING I ET INTERKULTURELT
LÆRINGSFELLESSKAP?

Med utgangspunkt i en undersøkelse i stiftelsen Petrad og
Geert Hofstedes kulturkategorier

MASTEROPPGAVE I GLOBALE STUDIER
30-MATH
Interkulturell kommunikasjon

av
Kjetil Muren

STAVANGER
MAI 2010

Innholdsfortegnelse:

Kapittel 1: INNLEDNING.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Problemstilling og avgrensning	2
1.3 Progresjonen i oppgaven.....	3
1.4 Definisjoner av kultur og kulturforskjeller	4
1.5 Hva er Petrad?.....	5
Kapittel 2: TEORI.....	7
2.1 Sammenhengen mellom kulturbegrepet, kommunikasjonsteori og metode.....	7
2.2 Strukturalistisk kommunikasjonsteori og kulturforståelse.....	8
2.3 Konstruktivistisk kommunikasjonsteori og kulturforståelse	9
2.4 Studerer vi buketten eller hele hagen?	11
2.5 Kan Sarbaughs taksonomi være til hjelp for å kartlegge kulturforskjeller?	12
2.6 Hofstede: sammenligning av nasjonale kulturer i fire kategorier.....	14
2.6.1 Bruken av Hofstedes arbeid	16
2.6.2 Hofstedes fire kategorier	18
2.6.3 Den femte kategorien: konfusiansk dynamisme	19
2.6.4 Kritikken mot Hofstede.....	20
Kapittel 3: METODE.....	24
3.1 Epistemologi: Hvordan kan vi vite noe om kulturforskjeller?.....	24
3.2 Et pragmatisk metodevalg.....	26
3.3 Styrker og svakheter ved metodevalget	27
3.4 Validitet og reliabilitet	29
3.5 Etiske vurderinger	30
Kapittel 4: DRØFTING AV UNDERSØKELSEN I PETRAD	32
4.1 Progresjonen for drøftingen	32
4.2 Finner vi sammenfall mellom verdiene i IBM og Petrad?.....	32
4.2.1 Hva kan sammenlignes i Petrad og IBM?.....	33
4.2.2 Finner vi samvariasjon mellom Kina og Vest-Afrika?	36
4.2.3 Kulturforskjeller ut fra Hofstedes kategorier.....	38
4.3 Hva er det totale bildet av kulturforskjellene i Petrad?.....	41
4.3.1 Hva bør vi lete etter?.....	41
4.3.2 Språk- og kommunikasjonsproblemer	45

4.3.3 Arbeidskultur og mentalitet	47
4.3.4 Undervisningsformer og gruppedynamikk	52
4.3.5 Forholdet mellom kjønnene	59
4.4 Hvilken betydning har kulturforskjellene?	61
4.4.1 Betydningen av kulturforskjellene ut fra Petrad-undersøkelsen	62
4.4.2 Betydningen av kulturforskjellene i et metodisk perspektiv.....	64
4.4.3 Kulturforskjeller i Sarbaughs taksonomiske perspektiv	66
4.4.4 Kulturforskjeller i Gadammers hermeneutiske perspektiv	68
Kapittel 5: KONKLUSJON	70
BIBLIOGRAFI	72

- Vedlegg 1: Spørreskjema brukt i Petrad.
- Vedlegg 2: Tabell 1: Resultatskjema for innfyllingsoppgavene i undersøkelsen i Petrad, spørsmål 1-53.
- Vedlegg 3: Tabell 2: Resultatskjema for de åpne spørsmålene i undersøkelsen i Petrad, spørsmål 54-55.
- Vedlegg 4: Tabell 3: Resultatskjema for gjennomsnittlige svarverdier for Kina og Vest-Afrika, ut fra Hofstedes fire kategorier.

Kapittel 1: INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Gjennom studiet på Misjonshøgskolen er det særlig interkulturell kommunikasjon som har fanget min interesse. Denne interessen har nok sin bakgrunn i at jeg har noen års arbeidserfaring fra Afrika. Når jeg også har syv års erfaring som lærer i norsk videregående skole ble kombinasjonen av interkulturell kompetanse knyttet til undervisning et naturlig interessefelt å fordype seg i.

Skole, næringsliv og organisasjoner blir i stadig større grad arenaer for møter mellom mennesker fra ulike kulturer. Derfor tror jeg også at kompetanse på dette området vil være viktig i tiden framover. Å sette seg mer inn i hvordan folk fra ulike kulturer tenker, samhandler og lærer vil være nyttig for min egen del, og om andre også kan dra nytte av dette arbeidet jo det en ekstra motivasjonsfaktor.

Gjennom det første året på masterstudiet fikk jeg gjennom litteratur og forelesninger en forståelse av at folks kulturer og tenkemåter preger bortimot alle sider ved livet. Med denne tanken som utgangspunkt har jeg undret meg over om mon ikke menneskers kulturelle bakgrunn nødvendigvis også må prege dem når de står i en undervisningssituasjon. Informasjonen som blir formidlet vil trolig bli tolket ulikt og de kulturelle kodene den enkelte naturlig bærer med seg vil prege både fellesskapet og den enkeltes læringsutbytte.

Eller er det fordomsfullt å tenke slik? Er det heller slik at verden er så globalisert og standardisert at vi ganske uproblematisk kan kommunisere om vi bare har et felles språk? Står vi i interkulturelle kontekster overfor en vanskelig oppgave med å bygge broer mellom kulturene, eller er de involverte partene så føyeelig og sensitive for kulturspørsmålene at de kan leve godt med de utfordringene? Med utgangspunkt i dette spenningsfeltet om kulturforskjellenes betydning melder det seg også en problemstilling om hvordan slike kulturforskjeller kan identifiseres. Derfor blir spørsmålet om identifisering av kulturforskjellene og hvilken betydning disse harstående som de to store hovedsakene for denne oppgaven.

1.2 Problemstilling og avgrensning

The concept of culture I espouse ... is essentially a semiotic one. Believing, with Max Weber, that man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to be those webs, and the analysis of it to be therefore not an experimental science in search of law but an interpretive one in search of meaning (Geertz 1973, 5).

Kultur er... den kollektive programmering av sinnet som atskiller medlemmene av en gruppe eller kategori av mennesker fra en annen” (Hofstede 1993, 19).

Disse to definisjonene av kulturbegrepet kan stå som en illustrasjon på spenningen som vil følge oss gjennom denne oppgaven. På den ene siden har videnskapen strukturalistiske forståelsen av kultur som en fast statisk størrelse, gjerne identifisert med nasjonalstatenes grenser. På den andre siden står den konstruktivistiske tanken om kultur som et komplisert nett som er i stadig endring. Disse to ytterpunktene i forståelsen av kulturbegrepet får ofte også konsekvenser for hvordan man ser det er mulig å arbeide med kulturrelaterte spørsmål. Dersom kultur er å regne som faste størrelser som er sammenlignbare er det nærliggende å ty til kvantitative forskningsmetoder. Har man på den andre siden en forståelse av at kultur blir sosialt og kontinuerlig konstruert, har en slik ”naturvitenskaplig” tilnærming lite for seg. Da vil mange heller si at man må få innsikt i kulturspørsmålene ved å bruke kvalitative metoder, som for eksempel dybdeintervjuer.

Når jeg gjennom oppgaven vil søke å få oversikt over hvordan kulturforskjeller kan identifiseres og hvilken betydning disse kan få i et interkulturelt læringsfellesskap vil jeg søke å gjøre det ved å navigere mellom disse ytterpunktene, uten at den ene innfallsvinkelen i utgangspunktet blir favorisert framfor den andre. På den måten har oppgaven et sterkt teoretisk og prinsipielt fokus. Samtidig har oppgaven et klart praktisk siktemål ved at den søker å kartlegge kulturforskjeller i en bestemt sammenheng, nemlig på et åtte-ukers kurs i regi av stiftelsen Petrad. Kartleggingen av kulturforskjellene og deres betydning for dette fellesskapet er ikke tenkt å være en evaluering av undervisningspraksisen i Petrad, men Petrad er selvsagt velkommen til å bruke det som framkommer som et innspill til sin egen vurdering av kursprogrammet sitt.

Kartleggingen av kulturforskjellene på Petrad-kurset har blitt gjort ved å la kursdeltakerne svare på et spørreskjema som har hatt til hensikt både å identifisere hva kulturforskjellene består i, og samtidig kunne si noe om omfanget av hvilken

betydning disse forskjellene har hatt. Det kunne vært interessant å prøvd å måle hvilke betydning kulturforskjeller ville hatt for læringsutbyttet på et slik kurs. Den spørsmålstillingen har jeg måttet la ligge siden den ville bydd på ekstra store utfordringer av både praktisk og metodisk art. Derimot vil tallmaterialet og de åpne svarene fra undersøkelsen i Petrad kunne si noe om hvordan deltakerne oppfatter omfanget av kulturforskjellene i kurset. Spørreskjemaet som ble brukt for undersøkelsen i Petrad følger oppgaven som vedlegg 1 og det samlede resultatet av undersøkelsen framkommer i tabell 1, i vedlegg 2.

1.3 Progresjonen i oppgaven

Jeg vil søke å nærme meg problemstillingen for oppgaven ut fra tre innfallsvinkler som til sammen kan gi et helhetlig bilde. For det første vil jeg ta utgangspunkt i hva sentral teori om interkulturell kommunikasjon sier om kulturforståelse, kulturforskjeller og kommunikasjon. Her skal de to ytterpunktene som ble skisserte ovenfor få komme til uttrykk. For det andre vil aktuelle forskningsresultater bli trukket inn og vurdert i forhold til det teoretiske materialet. Den tredje innfallsvinkelen i oppgaven er å la eget feltarbeid i stiftelsen Petrad illustrere det materialet som allerede har framkommet fra teori og annen forskning. Ved en slik triangulering er håpet å kunne sitte igjen med både et teoretisk og empirisk bilde av hvordan kulturforskjeller kan identifiseres og hvilken betydning disse kan ha i en slik interkulturell undervisningssammenheng.

Det noe uvanlige, ja kanskje ”politisk ukorrekte”, i denne sammenheng er at jeg vil legge stor vekt på nederlenderen Geert Hofstede’s fire kulturdimensjoner, som han kom fram til ut fra sitt studie innenfor IBM-konsernet rundt 1970. Jeg har brukt hans fire dimensjoner som bakgrunn for utformingen av spørreskjemaet som ble brukt i Petrad. Jeg har på ingen måte til hensikt å verifisere eller falsifisere Hofstede’s arbeid her. Det har andre gjort forsøk på, men jeg vil i teoridelen vise til noe av kritikken mot ham. Grunnen til at jeg vier Hofstede så stor plass er at hans arbeider har hatt, og fremdeles har, meget stor innflytelse innenfor kultur og kommunikasjonsspørsmål, særlig i organisasjoner og næringslivet. Siden mitt feltarbeid er knyttet til olje- og gassindustrien var det naturlig å ta utgangspunkt tilsvarende teoretiske og metodiske tilnærmingsom næringslivet selv ofte benytter. Hofstede’s strukturalistiske tilnærming vil så bli vurdert opp mot den konstruktivistiske tenkningen om kultur som i dag gjør seg gjeldende innenfor samfunnsfagene.

Å sammenligne resultatene fra Petrad-undersøkelsen med Hofstedes resultater er interessant i seg selv, men vel så viktig her er å se på om hans kategorier og bruk av kvantitativ metode kan være en nyttig supplerende måte å arbeide på.

Spørreskjemaet vil trolig selv kunne gi et inntrykk av dette ved at det ble gitt en lang rekke innfyllingssoppgaver, og så to åpne spørsmål på slutten av skjemaet.

Det teoretiske materialet knyttet til interkulturell kommunikasjon er omfattende og mangfoldig. At ulike begreper fra ulike fagområder brukes om til dels samme sak gjør heller ikke bildet enklere. Jeg har ikke til hensikt å presentere et tverrsnitt av alt dette, men heller fokusere på ytterpunktene i det teoretiske materialet. Jeg vil argumentere for at de ulike teoretiske tilnærmingene kan regnes som supplerende heller enn ekskluderende, ved at de kan belyse problemstillingen fra ulike synsvinkler. På den bakgrunn blir også metodevalget mer pragmatisk.

1.4 Definisjoner av kultur og kulturforskjeller

Som vi så av kulturdefinisjonene til Hofstede og Geertz ovenfor (1.2) kan kultur bli definert svært ulikt. Sarbaugh viser til Kroeber og Kluckhohn som i sin bok fra 1952 analyserte 160 definisjoner av kulturbegrepet. Alle disse definisjonene samlet de så i seks hovedgrupper før de sammenfattet sin egen definisjon som følgende:

Culture consists of patterns, explicit and implicit, of and for behaviour acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievements of human groups, including their embodiments in artefacts; the essential core of culture consists of traditional (i.e. historically derived and selected) ideas and especially their attached values; culture systems may, on the one hand, be considered as products of action, on the other as conditioning elements of further action (KimogGudykunst1988, 26).

Her forstås kultur som mønster og systemer av verdier, og ”oppførsel” knyttet til grupper av mennesker, ikke så helt ulikt Hofstede sin tenkning om kollektiv mental programmering. Sarbaugh påpeker med rette at der er vanskeligheter knyttet til å kategorisere mennesker inn i grupper og gi disse gruppene merkelapper i henhold til gitte karakteristika. Grunnen til dette er blant annet at kulturer også må forstås som dynamiske og i stadig endring. Det er heller ikke lett å sammenligne to kulturelle ”systemer” fra to ganske ulike kulturer, og kanskje er det heller ikke helt enkelt å avdekke hvordan den enkelte kulturs struktur er oppbygd.

De siste tiårene har det innenfor samfunnsvitenskapene blitt lagt stor vekt nettopp på at kultur formes sosialt og er i endring. En persons kulturelle verdier og

”oppførsel” trenger heller ikke være representativ for gruppen han tilhører. Det blir gjerne sagt at kultur ikke så lett kan forstås som nasjonalstatens kultur, siden mangfoldet i en hel stat er stort. Ikke minst har Clifford Geertz gitt viktige bidrag til denne forståelsen (Jensen og Løngreen 1995, 19).

For denne oppgaven vil jeg, av hensyn til problemstillingen, anvende en svært vid definisjon av kulturbegrepet som reflekterer spekteret i definisjonene vi har sett på her. Jeg velger å se de ulike kulturdefinisjonene som supplementære til hverandre. På den ene siden vil jeg bruke kulturbegrepet som en samlebetegnelse for et lands, eller regions kulturelle særpreget som skiller dette landet/regionen fra andre. På den andre siden vil kritikken mot en slik statisk kulturforståelse bli ivaretatt ved at den mer konstruktivistiske bruken av kulturbegrepet også anvendes.

Begrepet kulturforskjeller vil gjennom oppgaven, særlig i forbindelse med Hofstedes kategorier, bli brukt for å referere til de ulikhetene som kan observeres mellom ett lands/regions kulturelle verdier, tankegang, prioriteringer, levesett osv., sett i forhold til et annet land/region. Som det vil vise seg fra spørreundersøkelsen er spekteret av slike ulikheter stort, og hensikten for oppgaven er ikke å begrense seg til en viss type ulikheter. Samtidig som kulturforskjellene vil bli knyttet til nasjonale og regionale grupper er det også viktig å ha i minnet at de individuelle forskjellene innad i en slik gruppe vil kunne være store.

1.5 Hva er Petrad?

Spørreundersøkelsen for denne oppgaven ble gjennomført på et åtte-ukers kurs i regi av stiftelsen Petrad, høsten 2010. Stortingsmelding 39 fra 1999-2000 presenterer Petrad på følgende måte:

Petrad ble initiert av Norad som et prosjekt i Oljedirektoratet i 1989. I 1994 ble Petrad skilt ut som en selvstendig stiftelse med Oljedirektoratet og Norad som stiftere. Formålet til Petrad er å bidra til en effektivisering av petroleumsadministrasjon og forvaltning hos myndigheter og nasjonale oljeselskap i land i Afrika, Asia og det tidligere Sovjetunionen, gjennom skreddersydde kurs og seminarer i utlandet og i Norge. Gjennom disse aktivitetene skal Petrad også være et redskap for en ”myk markedsføring” av norsk petroleumskompetanse og produkter på vegne av norsk petroleumsindustri(regjeringen.no)¹.

¹Stortingsmelding 39 for 1999/2000; tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/regpubl/stmeld/19992000/stmeld-nr-39-1999-2000-/8/4/3.html?id=322528>; besøkt 7.mars 2011.

Videre karakteriseres her åtteukers-kursene som avholdes i Stavanger som ”hjørnesteinen i Petrads virksomhet”. Kursene tar opp et vidt spekter av temaer innenfor petroleumstekniske fagområder, men også temaer som politikk, ledelse, etikk, miljø og inntektsforvaltningstår på timeplanen.

De siste årene har Petrad utvidet sin aktivitet betydelig, ikke minst i utlandet. Petrads budsjett for 2000 var på 11,5 millioner. Budsjettrammen for 2011 er 48,5 millioner kroner. Norad/Olje for Utvikling bidrar med 40 millioner av dette (regjeringen.no).² Stiftelsen har nå 11 ansatte og benytter seg av en lang rekke ressurspersoner fra blant annet norsk petroleumsindustri og norske myndigheter som forelesere på sine kurs. Kursdeltakerne på åtteukers-kursene har til daglig sitt arbeid i olje- og gassindustrien i sine hjemland eller i nasjonale myndigheter. Åtteukers-kurset høsten 2010 hadde 47 deltakere fra 22 land. Som vi vil se av spørreundersøkelsen var en stor gruppe av disse fra Afrika, og også Kina/Asia var sterkt representert (petrad.no).

² Stortingsproposisjon 1, 2010; tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/regpubl/prop/2009-2010/prop-1-s-20092010.html?id=580665>; besøkt 7.mars 2011.

Kapittel 2: TEORI

2.1 Sammenhengen mellom kulturbegrepet, kommunikasjonsteori og metode

Spørsmålet om å identifisere kulturforskjeller og hvilken betydning disse kulturforskjellene måtte ha har en naturlig sammenheng med hvordan mennesker kommuniserer. Derfor blir også kommunikasjonsteoriene sentrale her. Kommunikasjonsteoriene kan gi viktige bidrag med hensyn til forståelsen av kulturbegrepet. Som nevnt innledningsvis (1.2) har forståelsen av kulturbegrepet og detkommunikasjonsteoretiske grunnlaget også nær sammenheng med hvordan man vil arbeide med slike spørsmål metodisk. Selv om teori og metode henger nøye sammen på dette fagområdet vil jeg for oversiktens skyld presentere disse adskilt. Et unntak for dette skillet er imidlertid avsnitt 2.6.4 om kritikken mot Hofstede.

Etter et års studie med mye fokus på interkulturell kommunikasjon innrømmer jeg gjerne at dette teoretiske landskapet ikke er det enkleste å orientere seg i. Noe av utfordringen er at litteraturen på dette området, fra 1950-tallet og fram til i dag, bruker noe ulike begreper om til dels samme forhold. Ulike fagfelt, som f.eks. sosiologi, sosialantropologi, organisasjonspsykologi, ledelse og pedagogikk har trukket med seg sine begrepsapparater inn i det relativt nye fagfeltet interkulturell kommunikasjon. Etter hvert som teoriene om interkulturell kommunikasjon utvikles og kombineres i nye varianter blir de også kategorisert med nye merkelapper.

Jeg har ikke til hensikt å lage et nytt kart i dette terrenget. Derimot vil jeg, med tanke på drøftingen senere i oppgaven, nøye meg med å sette fokus på det som i dag regnes som de to hovedretningene innenfor kommunikasjonsteoriene, nemlig den strukturalistiske og den konstruktivistiske. En slik kategorisering av disse to teoretiske hovedretningene finner vi blant annet hos Øyvind Dahl. Han knytter også begreper som semiotikk, sosialkonstruktivisme og hermeneutikk til den konstruktivistiske retningen (Dahl 2006, 7-18). Jeg vil i noen grad komme inn på også disse begrepene. Etter å ha skissert de strukturalistiske og konstruktivistiske retningene presenteres Sarbaughs taksonomiske tenkning om kulturforskjeller kort, før vi så går videre til Hofstedes tenkning og noe av kritikken mot ham.

2.2 Strukturalistisk kommunikasjonsteori og kulturforståelse

Interkulturell kommunikasjon som fagfelt er, i følge Jensen og Løngreen, ikke stort mer en 20 år gammelt i sin nåværende form. Det har sine røtter fra USA der stort etnisk mangfold og stadig økende internasjonalisering førte med seg et behov for å kunne kommunisere godt i relasjoner man hadde med andre kulturer, og å forebygge det som ble betegnet som kultursjokk. Den amerikanske tradisjonen har derfor hatt et klart fokus på å bygge bro over de kulturelle kløftene mellom ulike nasjoner (Jensen og Løngreen 1995, 14).

Jensen og Løngreen peker på at der har vært særlig tre overordnede dimensjoner ved denne kompetanseforskningen, nemlig den kognitive (kulturforståelse), affektive (følelsesmessige) og den kommunikative og atferdsmessige dimensjonen. Ved å opparbeide seg kompetanse særlig i spørsmål om atferd, verbal og ikke-verbal kommunikasjon har tanken vært at man kan bygge bro over kulturbarrierne. Kulturer har innenfor denne tradisjonen blitt regnet som homogene og statiske størrelser som kan kartlegges og sammenlignes. Kulturbegrepet har også blitt assosiert med statenes grenser, og blitt brukt som en forklaring på hva som gir statene struktur og stabilitet (Jensen og Løngreen 1995, 18-21).

Selve kommunikasjonen ansees her for å være en mekanisk enveis prosess der avsender koder sitt budskap og mottaker dekode budskapet. Dersom budskapet kodes riktig av avsender vil forholdene ligge til rette for at mottaker kan forstå signalene og dermed hele budskapet slik det var ment. Mottaker har mulighet til å gi respons på budskapet slik at avsender eventuelt kan få kodet det på en ny og mer forståelig måte. Man ser for seg at budskapet går gjennom en kanal der støy kan påvirke mottakers dekoding. Dette kan være forhold som skaper uro i kommunikasjonsprosessen, som f.eks. kroppsspråk, sinnstilstander eller fordommer. Kompetansebygging er viktig nettopp for å prøve å forutse hvordan budskapet bør kodes og hvordan man kan unngå støy (Jensen 1998, 51-52).

Ulike varianter av slik strukturalistisk tenkning om kultur og kommunikasjon står fortsatt sterkt i USA. For eksempel gir håndbøker som Samovar og Porters *Communication Between Cultures* en ryddig ”oppskrift” på hvordan man kan lykkes i kommunikasjonsprosessen om man bare tar høyde for det ene og det andre (Samovar og Porter 2004). Nedenfor vil vi se at nederlenderen Hofstede også hører hjemme i

denne skoleretningen, og at blant annet europeisk næringsliv er sterkt preget av denne tankegangen.

En tiltalende fordel med den strukturalistiske tenkningen om kultur og kommunikasjon er dens hensikt med å skape oversikt og forutsigbarhet i kommunikasjonsprosessen. I møte med en ny kultur eller en kommunikasjonsprosess tenker nok mange at det vil være gunstig å kunne få oversikt over hva man kan forvente seg å møte, og vite noe om hvordan man eventuelt kan takle dette ukjente. For mennesker som f.eks. skal oppholde seg i en kultur en begrenset tid vil oversiktlig ”how-to-do-it-litteratur” trolig være relativt lett og nyttig å tilegne seg.

Siden problemstillingen for denne oppgaven retter seg mot nettopp å få oversikt og ønsket om å kunne forutse utfordringene i kommunikasjonssituasjonen, eller undervisningssituasjonen, er det interessant å se hva det strukturalistiske fokuset kan bidra med her. I presentasjonen av Hofstede, og kritikken mot ham, vil jeg komme tilbake til svakhetene ved den strukturalistiske kulturforståelsen, og ennå mer konkret i drøftingen av resultatet av feltundersøkelsen i Petrad. Men først må vi se nærmere på konstruktivismen.

2.3 Konstruktivistisk kommunikasjonsteori og kulturforståelse

De siste tiårene har konstruktivistiske kommunikasjonsteorier blitt utviklet, særlig med bakgrunn i sosiologisk og sosialantropologisk kulturforståelse. Her blir kulturer forstått som dynamiske størrelser som stadig er i endring. Videre er de mangfoldige, og de kan ikke så lett kategoriseres, sammenlignes eller identifiseres med landegrenser. Ut fra dette kan man heller ikke så lett forutse eller kartlegge hvordan et møte med en ukjent kultur vil bli.

For eksempelmener Peter Nyäs at ”...cultural borders are neither measurable nor definitive, but rather an integral part of human interpretative process”(Nyäs 2006, 23). Her ligger altså ikke fokuset på å kartlegge eller forutse hva som vil skje i kommunikasjonsprosessen, men vekten blir lagt på fortolkningen som skjer sosialt i selve kommunikasjonen. Avsender og mottaker blir her forstått som to likeverdige og aktive aktører som kognitivt arbeider med å sende, motta og tolke signaler i fellesskap. Derfor blir gjerne denne forståelse av kommunikasjon omtalt som den semiotiske kommunikasjonsmodellen.

Det sentrale i disse teoriene er at tegn (semion), f.eks. ord eller sanseintrykk, som formidles ikke har en iboende mening i seg selv men må tillegges mening av

mottaker. Tegnene sies å referere til noe utenfor seg selv. Dermed er mottakers referanseramme avgjørende for om han har forutsetninger for å kunne fylle det nye tegnet med det som var hensikten hos den som sendte tegnet. Meningsforståelse blir altså moderert eller utvidet etter hvert som ny kunnskap og erfaring settes i forbindelse med det som er kjent fra tidligere (Fiske 1990, 59-60).

Prinsippene i de semiotiske modellene er ikke minst interessante med hensyn til begrepsdannelse. Utformingen av ny mening tenkes som en sosial prosess som forutsetter samhandling. Derfor knyttes ofte den semiotiske kommunikasjonsmodellen til dialog og aktivitetsbasert læring i fellesskap. Øyvind Dahl viser til at Kenneth Gergen går så langt som å si at ”ikke bare er virkeligheten sosialt konstruert, men produksjon av mening er også avhengig av det sosiale samfunnet”. Derfor blir heller ikke ”produksjon av mening” noe som leder til et definitivt resultat men vil være å anse som en kontinuerlig prosess som stadig tar opp i seg nye momenter til forståelsen som bygges. Dette synet blir gjerne omtalt som sosialkonstruktivisme (Dahl 2006, 14).

I tråd med dette har det, i alle fall i nordisk sammenheng, blitt satt fokus på interkulturell kommunikasjon ut fra hermeneutisk/fortolkende tenkning. Den tyske filosofen Hans Georg Gadamer's hovedverk *Sannhet og Metode* har blitt lagt til grunn for et tydeligere fokus på behovet for fortolkning i interkulturell kommunikasjon. Gadamer har blant annet Aristoteles begreper *techné* og *praxis* som grunnlag for sin tenkning om kunnskap og forståelse. De to begrepene betegner begge kunnskap, men ulike typer kunnskap. *Techne* sikter til de praktiske ferdighetene slik f.eks. vitenskapen kan undersøke og beskrive fenomener. *Praxis* betegner muligheten til å ha en mer inngående kunnskap om mennesker slik at man kan ha fellesskap med dem. Gadamer mener vitenskapen (*techné*) har sine klare begrensninger ved at den ikke kan tolke og forstå det den beskriver, og at den heller ikke har med seg det moralske aspektet (Gadamer 2010, 351-364).

Skjelningen mellom disse to forholdene er interessant for det teoretiske og metodiske grunnlaget i denne oppgaven siden siktemålet både er å identifisere og tolke kulturforskjellenes betydning. Spørsmålet blir så om hva som burde være innfallsvinkelen for å kunne gjøre det. Det kommer jeg tilbake til i metodedelen (kapittel 3).

Gadamer's tenkning har også andre interessante aspekter for interkulturell kommunikasjon. Selve prosessen med å bygge forståelse ser han som en

spirallignende prosess som bygger på tanken om tese, antitese og syntese. Her er altså fortolkningen, dialog og oppbygning av ny kunnskap sentralt. Dette samsvarer i stor grad med den semiotiske tenkningen vi så på ovenfor, der nye tegn må tolkes i lys av gamle.

Kanskje vel så viktig for god forståelse er at man, i følge Gadamer, må ha evne og vilje til å se forbi sitt eget ståsted. Det vil være en fare for at man setter for stor verdi på det som står en selv nærmest, og at man blir etnosentrisk. Da mangler man i så fall det Gadamer kaller horisont. Han mener målet må være å "hensette seg i den andre" slik at min og den andres "horisonter" kan smelte sammen, ved hjelp av språket. Dette karakteriserer Gadamer som "magisk" og "en transendent opplevelse". Å oppnå en slik form for kommunikasjon kan de rent praktiske ferdighetene, *teche*, ikke sette man i stand til (Roy og Starosta 2001, 9-11).

2.4 Studerer vi buketten eller hele hagen?

Kort og forenklet kan strukturalistisk og konstruktivistisk kulturforståelse og kommunikasjonsteorier oppsummeres som følgende: Den strukturalistiske tenkningen ser for seg kultur som en eksakt størrelse som kan beskrives og sammenlignes med andre kulturer. Videre kan man overvinne utfordringene i kommunikasjonen med andre kulturer dersom man tar i bruk et gitt sett av ferdigheter som kan oppøves. Den konstruktivistiske tenkningen om kultur vil derimot si at kulturer er uforutsigbare, de er ikke så lette å sammenligne og man kan da heller ikke forutse hvilke utfordringer som vil dukke opp i en kommunikasjonssituasjon. Derfor ligger heller nøkkelen til å lykkes i å tolke hver enkelt kultur ut fra sin egen kontekst og bygge forståelse med dem man står overfor. Den ene teorien har spørsmålet om oversikt og forutsigbarhet i fokus, mens den andre fokuserer på fortolkning av den enkelte kultur.

Framstilt forenklet på denne måten framstår disse to teoretiske hovedretningene som motsetninger. Med en noe mer pragmatisk tilnærming trenger det likevel ikke være tilfelle i praksis. Selv konstruktivisten Øyvind Dahl understreker at valg av teoretisk tilnærming "... avhenger av hvilket aspekt ved kommunikasjonsprosessen man ønsker å fokusere på" (Dahl 2006, 19).

Det er interessant å merke seg Hofstedes kritikk mot det han kaller samfunnsvitenskapenes "tendensielle selvbegrensning på eget systemnivå" (Brinkmann 1996, 92). Han sikter til at samfunnsvitenskapene har en tendens til å konsentrere seg om enkeltheter (buketten) heller enn helheten (hagen). Kritikken hans

er her først og fremst metodisk, men det er nok også grunn til å tro at et for snevert konstruktivistisk teoretisk fokus på fortolkning vil være begrensende med hensyn til å få oversikt over "hagen", hvilket er fokuset for denne oppgaven. Jeg vil i metodedelen og drøftingen komme tilbake til dette. Med tanke på spørsmålet om hvilken betydning kulturforskjeller har og hvilken avstand det er mellom kulturer vil jeg nå gå over til å presentere noe av det amerikaneren Larry E. Sarbaugh sier om å plassere kulturer taksonomisk i forhold til hverandre.

2.5 Kan Sarbaughs taksonomi være til hjelp for å kartlegge kulturforskjeller?

Innenfor pedagogikken er det i dag vanlig å snakke om læring og organisering av undervisningsstoffet på ulike taksonomiske nivå. Ved å tenke taksonomisk om fagstoffet kategoriserer man stoffet ut fra vanskelighetsgrad. Dette fungerer som en konkretisering av målsetningene med opplæringen. Dermed blir inndelingen i taksonomiske nivå et praktisk hjelpemiddel for både lærer og elev med hensyn til hva man kan strekke seg etter og hvor man "hører hjemme".

Kanskje kan en tilsvarende taksonomisk nivåinndeling av konsepter vi bruker om kulturer være en nyttig teoretisk og praktisk tilnærming for å identifisere og forstå kulturforskjeller? Er det slik å forstå at kulturforskjellene ligger på ulike nivåer og at det er mulig å identifisere hvilke nivåer dette er snakk om? Det er dette Sarbaugh har prøvd på.

Sarbaugh har som utgangspunkt at kulturer er dynamiske og i stadig endring. Han fastslår også at nasjonale kulturer ikke så lett kan grupperes ut fra universelle kategorier. Sånn sett kan han regnes som en konstruktivist. Like fullt ser han for seg at før utbredt kontakt mellom kulturene ble vanlig var kulturene stabile og motstandsdyktige mot forandring. Med vår tids sterke globaliseringsutvikling ser Sarbaugh et stort behov for å konseptualisere tydeligere interkulturell kommunikasjon ved å bruke taksonomiske nivåer som kan anvendes på alle kulturer. Dette har han forsøkt å gjøre ved å bruke fire faste variabler for å prøve å identifisere hvor stor avstand det er mellom kulturene (Sarbaugh 1988, 26).

Sarbaugh støtter seg på Kroeber og Kluckhohn som i 1952 analyserte 160 definisjoner av begrepet 'kultur'. På bakgrunn av dette materialet kom de fram til at alle kulturer består av noen kjennemerker og mønster: væremåte, symboler, ideer og verdier. Ut fra dette bygger Sarbaugh det han kaller "levelsofinterculturalness". Her ser han for seg at jo større den interkulturelle avstanden blir, jo mer energi kreves det

for å kommunisere, og muligheten for å oppnå det ønskede resultatet blir tilsvarende redusert(Sarbaugh 1988, 27).

Sarbaughs variabler reflekterer hvorvidt deltakerne i kommunikasjonen deler verdensbilde, mønster for tro og etiske verdier, kodesystemer og til slutt det han kaller ”perceivedrelation and intent”. Jeg velger her å kalle den siste kategorien for relasjonsnivået, på norsk. Ut fra disse fire kategoriene kan man så se hvor homogene eller heterogene deltakerne i en gruppe eller et fellesskap er. Dette er altså ment som et verktøy til å identifisere hva de kulturelle forskjellene består i og samtidig si noe om mengden forskjellighet. De fire kategoriene blir gitt koder og tallverdier slik at kulturforskjellene kan framstilles i diagram.

Med verdensanskuelse sikter Sarbaugh til de verdiene hos mennesker som er mest resistente mot endring, som trossystemer og spørsmål knyttet til meningen med livet. Den andre kategorien er knyttet til den første men har mer fokus på de etiske spørsmål, tabuer og normer. Med den tredje kategorien, kodesystemer, siktes det til verbale og ikke-verbale uttrykksformer, bruk av bilder og hvorvidt man har en felles forståelse av begrepene man bruker.

Den fjerde kategorien, relasjonsnivået, er kanskje den mest interessante for problemstillingen i denne oppgaven fordi den handler om relasjoner mellom mennesker i praksis. Her er spørsmålet om partenes mål er forenlige og om deres oppførsel overfor hverandre regnes som akseptabel. Dominans og hierarkisk relasjonspraksis mellom mennesker fra ulike kulturbakgrunner kan virke som et angrep mot integritet, status og selvforståelse, i følge Sarbaugh(1988, 35).

De fire kategoriene kan tenkes som nivåer i en pyramide, der verdensbildet er det laveste og mest grunnleggende nivået mens relasjonsnivået, det høyeste ”problemområdet”, blir det enkleste å overkomme. Sarbaughs skjematiske framstilling av dette har vi ikke rom for i denne oppgaven, men det er verd å ta med hovedpoenget hans om at der kan være en indre sammenheng mellom de taksonomiske verdiene i to eller flere kulturer som står i relasjon til hverandre. Sarbaughs tanke er at dersom avstanden i verdensbilde er stor vil trolig avstanden i spørsmål om personlige relasjoner og mål også være det. På tilsvarende måte vil forholdene for personlig fellesskap og samarbeid ligge godt til rette når det ikke er så stor avstand i de tre første nivåene i taksonomien.

Jensen og Løngreen påpeker at svakheten i Sarbaughs metode er at variablene er svært abstrakte og at forskeren her blir overlatt til å gjøre en subjektiv vurdering

(Jensen og Løngreen 1995, 24). Det er ikke vanskelig å gi sin tilslutning til en slik kritikk dersom man skulle bruke denne metoden som et konkret verktøy og framstille kulturforskjellene matematisk, slik Sarbaugh prøver selv. Like fullt kan det være nyttig å ta med seg Sarbaughs prinsipielle tenkning om nivåer i kulturene, og avstand mellom kulturene, når jeg senere i oppgaven skal se på hvasom gjør arbeid og kjemi i et interkulturellt læringsfellesskap utfordrende.

2.6 Hofstede: sammenligning av nasjonale kulturer i fire kategorier

Nederlenderen Geert Hofstedes forskning på kulturforskjeller innenfor IBM-konsernet rundt 1970 har blitt kjent og brukt av svært mange innenfor mange fagfelt, særlig innenfor organisasjoner og næringslivet. Hans eget fagområde var i utgangspunktet organisasjonspsykologi, men hans arbeid har i praksis blitt et viktig bidrag til å bygge kompetanse innenfor interkulturell kommunikasjon. Hofstede har høstet mye kritikk, ikke minst fra sosialantropologiske kretser. Jeg vil her presentere litt av Hofstedes tenkning om kultur, hans fire kategorier og noe av kritikken mot ham.

Spørreskjemaet jeg brukte i Petrad tok utgangspunkt i Hofstedes kategorier, og en del av resultatene blir framstilt kvantitativt i denne oppgaven, om enn i en mye mer forenklet form enn hos Hofstede. Å vie Hofstede såpass stor plass her er interessant både teoretisk, metodisk og praktisk med hensyn til om hans type tilnærming kan være til nytte for problemstillingen her. Den enorme betydning hans arbeider har fått gjør også at det er vanskelig å se bort fra ham, selv om mange av oss innenfor samfunnsvitenskapene i utgangspunktet er kritiske til hans måte å tenke om, og arbeide med kulturspørsmål på.

Hofstedes utgangspunkt er at kultur er å forstå som ”mentale programmer”. Grunnleggende universelle uttrykksformer av mer fysisk art, som temperament, glede eller smerte hevder han er genetisk betingede og felles for alle folk. Videre vil kollektive og individuelle ”programmeringer” variere etter den kultur man vokser opp i. Her har familie, skole og nasjonen stor betydning. På bakgrunn av dette er Hofstede opptatt av at den ”kollektive programmeringen” av menneskesinnet gir grunnlag for å beskrive hele samfunn. Han tenker seg at man til en viss grad vil kunne forutse hvilke kommunikasjonsmønster personer fra en gitt kultur vil ha (Hofstede 1984, 14-16).

I spørsmålet om hvordan kulturforskjeller kan observeres og måles mener Hofstede det er mulig å gjøre en kvantitativ undersøkelse ved å operasjonalisere de mentale verdiene gjennom å observere oppførsel (behavior). Det interessante her er å legge merke til at Hofstede langt på vei utelater en teoretisk redegjørelse for sin forståelse av kultur. I løpet av noen innledende avsnitt av boken *Cultures and Consequences* fastslår han at kulturer "the collective programming of the mind which distinguishes the members of one human group from another" (Hofstede 1984, 21). Han har med andre ord en rimelig statistisk forståelse av kultur der mer eller mindre faste mentale programmer skiller menneskegrupper fra hverandre. Han sier at denne definisjonen dekker det han har funnet i forskningen sin, og at den samstemmer med antropologiske definisjoner fra blant andre Kluckhohn. Hofstede hører med andre ord til den strukturalistiske tradisjonen jeg har skissert tidligere.

Hofstede underslår ikke at kulturer som har kontakt med omverdenen kan forandres, men han tviler på at nye verdier utenfra vil bli adoptert først, men at oppførsel endres før verdiene. På bakgrunn av denne troen på at oppførsel-mønsteret er styrende for verdiene synes det naturlig at disse ytre kulturelle markørene da må kunne registreres, kvantifiseres og sammenlignes med andre kulturer, og på den måten gi et uttrykk for de underliggende verdiene. Derfor er også tanken at resultatene av slike undersøkelser kan regnes som rimelig sikker kunnskap. Fordelen her tenkes å være at når man kartlegger store grupper vil disse være representative og denne kunnskapen vil være et praktisk verktøy med hensyn til å forutse hvilke utfordringer som sannsynlig vil kunne dukke opp i en kommunikasjonssituasjon der tilsvarende kulturgrupper er med.

Når Hofstedes tenkning og arbeid med kulturforskjeller anføres som autoritativ på området blir det gjerne vist til det store omfanget undersøkelsen hadde. Arbeidet bygger på 116.000 utfylte spørreskjemaer som ble besvart av ansatte i IBM-konsernet i 40 land i 1968 og 1972. De fire kategoriene for kulturelle verdier som kom ut fra dette mener så Hofstede er sammenfallende med en rekke annen forskning (Hofstede 1984, 11).

Det mange trolig ser som svært nyttig i Hofstedes arbeid er at han gir land, eller grupper av land, score eller indekstall for hver av kategoriene. For eksempel kommer Norge og Sverige ut som de "minst maskuline" landene med verdier på bare 5 og 8, mens Sveits og Japan i størst grad er preget av maskuline verdier, med indekstall på 79 og 95 (Hofstede 1984, 189). Om man som utlending skal besøke

Norge kan man så holde disse verdiene opp mot verdiene i de andre dimensjonene og lage seg et bilde av hvordan menneskene i dette landet er i forhold til det man er vant med. Hostede har også kortfattede oversikter over hva som vil prege de ulike typene kulturer. For eksempel kan land som er preget av feminine verdier, som Norge og Sverige være preget av at "arbeid er mindre sentralt i menneskers liv", eller at "tro på gruppebeslutninger" er sentralt (Hofstede 1984, 200).

Videre har Hofstede egne forklarende avsnitt for hvordan de kulturelle verdiene vil kunne gi seg utslag i ulike sammenhenger som økonomi, utdanning, befolkningsvekst, kvinnesyn, religion, utviklingshjelp, trafikkultur osv. Her vil nok mange si at Hofstede på en del områder beveger seg over i det spekulative. Han innrømmer selv i en del tilfeller at det er knyttet en del usikkerhet til tolkningene hans. Når han f.eks. prøver å forklare at tradisjonelt katolske land har høyere maskuline verdier enn protestantiske land mener han det har å gjøre med at katolikkene har tradisjon for å fokusere mer på de maskuline verdiene i det gamle testamentet mens protestantene har hatt fokus på feminine verdier i det nye testamentet. I dette tilfellet skyter Hofstede inn at dette er noe han har en "følelse av" (Hofstede 1984, 204).

2.6.1 Bruken av Hofstedes arbeid

Bruken av Hofstedes arbeid er et interessant studie i seg selv. Her vil jeg begrense meg til å ta en titt på Hofstedes hjemmeside, og på hva Mikael Sødergaard og en gruppe forskere ved Ålborg Universitet skriver. På nettsidene <http://www.geerthofstede.nl/> og <http://www.geert-hofstede.com/> har nå 83 år gamle Geert Hofstede og sønnen Geert Jan Hofstede gjort tilgjengelig artikler og oversikter over deres mange bøker for næringsliv, akademia og andre interesserte. De har fram til nå vært forelesere og drevet omfattende konsulentvirksomhet i mange land. De har fått bøkene sine oversatt til svært mange språk, og de to snakker selv flere språk. På <http://geert-hofstede.com/> kan man ganske enkelt klikke på et land eller region for å få opp indekstallene for de ulike kulturkategoriene, eller klikke på bokanbefalinger for forretningsetikette i det enkelte land.

Her blir man til og med henvist til Phone-applikasjonen "CultureGPS Professional" der Hofstedes kulturdimensjoner knyttes til GPS-koordinatene der man befinner seg, som også måles opp mot ens egne kulturelle verdier. Reklamen for applikasjonenerklar: "... enables you to analyzebehavior differences in intercultural

encounters and to predict to a certain degree, which interactions evolve when people from different nationalities meet and work together”(gert-hofstede.com).³

Deteringentvilom at Hofstedes

arbeidogframstillingavkulturforskjellererletttilgjengelige for folk flest, og at detteerpraktiskanvendelig. Utfordringen er imidlertid at alt dette materialet ofte synes å bli brukt ukritisk. Det var også bakgrunnen for at fire forelesere ved Ålborg Universitet i 1999 så seg nødt til å skrive*Den Skinbarlige Hofstede* som en kortfattet veiledning til sine studenter. Her settes det fokus på teoretiske og metodiske sider ved Hofstedes arbeid, som en motvekt til den lesningen av Hofstede som de mener ofte ”sker i blinde”(Baca et al. 1999, 7).

I denne vesle boken får vi konstatert at Hofstedes tenkning og forskning har fått prege hele undervisningsinstitusjoner, lærebøker og store bedrifter verden over. *Den Skinbarlige Hofstede* viser til en rekke bøker der Hofstedes kategorier ikke bare blir anvendt men at også Hofstedes systematikk og vinkling av kulturspørsmål blir brukt. Her hevdes det også at Hofstede i dansk sammenheng oppnådde ”at blive næstenkanoniseret som guru inden for området kulturanalyse” (Baca et al.1999,16).Man kan med andre ord si, som Michael Sødergaard, at Hofstedes arbeid i noen sammenhenger har blitt anvendt som et paradigme.Det vil si at hans kategorier har blitt regnet som etablerte sannheter, og de har blitt anvendt i ulike sammenhenger, uten at det da har blittstilt spørsmål ved dem(Sødergaard 1994, 453).

I artikkelen ”Hofstede Never StudiedCulture” gir Rachel F. Baskerville en interessant oversikt over hvem som har sitert Hofstede i perioden 1981 til1998. Hun påpeker at når studier publiseres vil de normalt bli sitert mest etter tre til fem år etter de er utgitt, for så å avta og stabilisere seg etter rundt 10 år. Dette er imidlertid ikke tilfelle i bruken av Hofstede. Hun viser til at bruken av Hofstede øker jevnt på 1980 og 1990-tallet. Særlig siste halvdel av 1990-tallet er denne økningen markert, med mer enn en tredobling i antall sitat fra1993 til 1998 (Baskerville 2003, 4).

Innenfor sosiologiske kretser har Baskerville funnet 43 sitater i denne perioden og bare fem i antropologien. Det er heller ikke snakk om en økt bruk av Hofstede innenfor samfunnsfagene. Derimot brukes Hofstede i stadig økende grad i fagkretser som psykologi, økonomi, organisasjon og ledelse. Dette mener Baskerville har sammenheng med at disse siste fagområdene er ”... opptatt med individuell

³<http://www.geert-hofstede.com/>; besøkt 7.mars 2011.

respons til problemer eller stimuli”. Hun påpeker også at Hofstedes lett tilgjengelige kategorier utvilsomt fyller et behov i fagkretser utenfor samfunnsfagene (Baskerville 2003, 3).

2.6.2 Hofstedes fire kategorier

Liten vs. høy maktdistanse, individualisme vs. kollektivism, maskulinitet vs. femininitet og lav vs. høy usikkerhetsunntakelse er de fire opprinnelige kulturkategoriene til Hofstede. Han viser til et førtitalls andre undersøkelser som også er sammenfallende med hans egen undersøkelse på en eller flere av kategoriene (Hofstede 1984, 11). Det er verd å merke seg at bruk av tilsvarende kulturkategorier er vanlig, også i mer konstruktivistiske kretser. Derfor er ikke kategoriene i seg selv en ny oppfinnelse av Hofstede. Det banebrytende er heller måten Hofstede kvantitativt har systematisert dette på ut fra IBM-undersøkelsen, og at han knytter kategoriene til nasjonale kulturer.

Kategorien høy vs. lav maktdistanse sikter til hvordan man forholder seg til maktforhold. I kulturer med høy maktdistanse har sjefen, familieoverhodet og overklassen stor betydning. I et land som f.eks. Norge med liten maktdistanse vil makt være knyttet til kunnskap og underordnede vil forvente å bli tatt med på råd.

Kollektivistiske kulturer vil være preget av et tydelig fokus på lojalitet til fellesskapet. Her vil det ofte være viktig å opprettholde harmoni og unngå konfrontasjoner. På den andre siden har vi individualistisk pregede kulturer som setter det enkelte individs rettigheter, kunnskaper og ambisjoner i sentrum. Slike kulturer kan bli oppfattet som sterke på personlige rettigheter men som kalde med hensyn til menneskelige relasjoner.

Kategorien maskulinitet vs. femininitet betegner først og fremst den sosiale mentaliteten et samfunn er preget av. Et samfunn som setter heroisme, måloppnåelse, pågåenhet og materiell suksess høyt er i følge Hofstede å regne som maskulint. På den andre siden vil personlige relasjoner, livskvalitet og omsorg for de svake være karaktertrekk ved kulturer preget av høy grad av femininitet.

Sterk versus svak usikkerhetsunntakelse sikter til hvordan en kultur takler usikkerhet og tvetydighet. En kultur med høy grad av usikkerhetsunntakelse vil ha strikte regler for det meste og vil oppleve en form for stress når uforutsette ting dukker opp. Med lav usikkerhetsunntakelse vil man på den andre siden ha færre

regler og normer å forholde seg til, og en mer avslappet holdning til det overraskende og avvikende (Hofstede 1984).

2.6.3 Den femte kategorien: konfusiansk dynamisme

Hofstede har etter at han først presenterte sine fire kategorier beklaget at de som stod for utarbeidelsen av spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen utelukkende var europeere og amerikanere. Siden vestlige hjerner vil spørre ut fra en vestlig tankegang mener Hofstede at en slik sammensetning av forskergruppen klart la begrensninger for hva som kunne bli resultatet av undersøkelsen (Hofstede 1993, 17). På bakgrunn av dette har han i sine bøker senere presentert resultatene fra en annen undersøkelse, Chinese Value Survey (CVS), som ble gjort på 1970-tallet. Bak dette arbeidet stod kanadieren Michael Bond, som bodde og arbeidet i Asia en tid. Bond involverte samfunnsforskere fra Hong Kong og Taiwan i å sette opp en liste over viktige kinesiske verdier. Ut fra disse verdiene ble så et spørreskjema konstruert som studenter i 23 land ble bedt om å besvare. Spørreskjemaet var skrevet på kinesisk og ble oversatt til åtte andre språk (Hofstede 1993, 178-183).

Hofstede mener å påvise et tydelig sammenfall i de fleste av resultatene fra CVS-undersøkelsen og IBM-undersøkelsen. Vel så interessant i denne sammenheng er at han påpeker at konfusianske verdier er en ny, og femte, dimensjon som bør utvide perspektivet i forhold til begrensningen som lå i IBM-undersøkelsen. Hofstede viser, ut fra CVS-undersøkelsen, til at gamle konfusianske verdier som stabilitet, familien som prototype for sosial organisering, dyder, arbeidsmoral, måtehold, tålmodighet og utholdenhet er sentrale verdier som fortsatt preger kinesisk mentalitet. Han kaller denne nye dimensjonen for konfusiansk dynamisme (Hofstede 1993, 179-182).

Denne dimensjonen plasseres også i skjema som de andre. Her kommer Taiwan, Hong Kong og Kina ut med indekstall fra 87 til 118, mens Nigeria, Zimbabwe, og Storbritannia ligger på 16 til 25. Han peker videre på at slike verdier har betydning for både arbeid, økonomisk vekst og andre forhold. Den mest konkrete nytten ved denne femte dimensjonen for tolkningen av undersøkelsen i Petrad, er kanskje den kortfattede oppsummeringen om denne dimensjonen som Hofstede mener handler om kortsiktig eller langsiktig livsorientering. Når denne femte kulturdimensjonen blir trukket inn i drøfting senere vil jeg derfor omtale den som livsorientering.

Selv om Hofstedes syn på kultur karakteriseres som statisk har altså arbeidet hans utviklet seg med årene. Det siste nye er faktisk en sjette kulturdimensjon som har framkommet i et samarbeid med Michael Minkov i 2010. Denne siste dimensjonen blir kalt for “SubjectWell-Being” og fokuserer på hvordan mennesker blir glade og fornøyde (Hofstede, Hofstede og Minkov 2010, 277). Dette er ikke noe jeg vil gå inn på i oppgaven, men det får stå som en illustrasjon på at et endelig antall kategorier for kulturverdier ikke er lett å avgrense, selv ikke for Hofstede.

2.6.4 Kritikken mot Hofstede

Siden jeg i undersøkelsen i Petrad har brukt Hofstedes fire kategorier som utgangspunkt er det også viktig å se på noe av kritikken mot Hofstede. Som nevnt ovenfor (1.2) er teori- og metodespørsmål nært knyttet sammen innenfor fagfeltet interkulturell kommunikasjon. Dette blir også tydelig i kritikken mot Hofstede. Jeg velger derfor å ikke behandle teori og metode separat her.

Artikkeltitler som *A Triumph of Faith – a Failure of Analysis* (McSweeney 2002) og *Hofstede Never Studied Culture* (Baskerville 2003) vitner om et stort engasjement i kritikken mot Hofstedes arbeid. Charles Hampden-Turner og Fons Trompenaars har den noe mer beskjedne overskriften *Response to Geert Hofstede*, som ikke står helt i stil til det svært så syrlige og kvasse innholdet i artikkelen. I deres motangrepp på Hofstede ser disse to seg nødt til å overlate bedømmelsen om hva som er hans motiver til Gud! Hofstede har nemlig tidligere insinuert at det er kommersielle interesser som er motiver for deres arbeid. Den høye temperaturen gjør artikkelen meget lesverdig og underholdende. Blant annet blir Hofstede beskyldt for å kopiere andres spørreskjema, å framstille sine kategorier som nye mens det ikke er tilfelle, og for å neglisjere interkulturell forskning som han kunne gjort seg nytte av (Hampden-Turner og Trompenaars 1997, 149). Andre som kritiserer Hofstede er langt mer moderate, og mener at Hofstedes resultater og kvantitative metoder til en viss grad kan anvendes om man har et reflektert forhold til de metodiske fallgruvene. Dette gjelder for eksempel boken *Den Skinbarlige Hofstede* (Baca et al. 1999, 54-55).

Det er nettopp denne åpenheten for hva som kan være nytten ved Hofstedes måte å arbeide på som er noe av hensikten med å bruke ham i denne oppgaven. Å ha en konstruktivistisk forståelse av kultur trenger ikke stå i motsetning til at man ser det tjenlig å benytte kvantitativ metode. Dette blir blant annet tydelig hos Jensen og Løngreen som mener at målet med studiet må avgjøre hvilken metode som er

hensiktsmessig å bruke (Jensen og Løngreen, 1995, 39). Dette er verd å ha i tankene når jeg nå vil kort oppsummere noe av kritikken mot Hofstede. De momentene som i størst grad berører min undersøkelse i Petrad vil jeg komme nærmere inn på i metodedelen og også trekke dem inn i drøftingen av resultatene fra undersøkelsen.

For det første blir det pekt på at resultatene fra IBM-undersøkelsen har begrenset overføringsverdi til andre sammenhenger. Bedriftskulturen i IBM-konsernet kan ha vært annerledes enn i andre bedrifter og vil også endre seg med årene. Det blir også problematisk å skulle overføre resultater fra en bedrift til å skulle være representativt for et helt land (Jensen og Løngreen 1998, 42). Mange land består av mange ulike etniske grupper eller klasser som har til dels vidt forskjellige kulturelle verdier. Det er heller tvilsomt om et lands mange etniske grupper er representert i samme bedrift, som f.eks. IBM. Tvert imot kan det tenkes, særlig i en del fattigere land, at mulighetene til utdanning og arbeid i IT-bransjen er begrenset til bare noen etniske grupper, kaster eller klasser i samfunnet. Når for eksempel Sør-Afrika blir liggende på samme nivå som de vestlige landene i Hofstedes verditabeller, kan nok det være et uttrykk for at det var hvite, vestligorienterte sør-afrikanerne som svarte på IBM-undersøkelsen som ble gjennomført i apartheidregimets tid.

For det andre blir det pekt på at Hofstedes metode i seg selv er etnosentrisk ved at både spørreskjema og tolkning gjøres ut fra en vestlig tankegang. Som vi har sett ovenfor (2.6.3) har Hofstede innrømmet denne svakheten og tilføyet senere en femte dimensjon. Den femte dimensjonen eliminerer likevel ikke muligheten for at forskerens vinkling, utvalg og tolkning ikke er farget av deres egne kulturelle verdier. Det er grunn til å tro at denne fallgruben er mer nærliggende når lukkede spørsmål brukes enn når respondentene står fritt til å komme med egne innspill. I denne forbindelse er det interessant å merke seg at Eila Isotalus hevder at å bruke verdidimensjoner som dikotomier er et vestlig fenomen som har sine røtter i antikken. Hun påpeker at man i andre deler av verden har et mer helhetlig verdensbilde og at den vestlige tankegangen kan gi fordomsfulle observasjoner og konklusjoner (Isotalus 2006, 229).

For det tredje er matematiske framstillinger av kultur ikke uproblematisk. Hampden-Turner og Trompenaars påpeker at ”matematikk er et språk”. Tallene er med andre ord en tolkning av hva man oppfatter som realiteter. Å skulle oppfatte mange sider ved en kompleks kultur er en krevende oppgave, og å skulle sammenligne tallverdier for mange kulturer innebærer en risiko for å overse viktige

momenter ved en eller flere av kulturene (Hampden-Turner og Trompenaars 1997, 151). Hva som kan være nyttige kategorier eller variabler som sammenligningen skal gjøres ut fra kompliserer dette ytterligere.

Hampden-Turner og Trompenaars nevner noen eksempler på hvilke feilslutninger dette kan føre til. For eksempel mener Hofstede at USA er preget av individualistiske og maskuline verdier. Hampden-Turner får ikke dette til å harmonisere med at amerikanerne faktisk har sterke feminine og kollektive verdier som gir seg uttrykk i et stort frivillig hjelpearbeid, gruppearbeid, og vi kan legge til, fokus på familieverdier (Hampden-Turner og Trompenaars 1997, 151-157). Den ene kategorien trenger med andre ord ikke ekskludere den andre. Når så en kultur er maskulin på ett område og feminin på et annet kan derfor sammenligning av to eller flere kulturer bli problematisk.

Disse tre områdene av kritikk mot Hofstedes arbeid er av metodisk karakter slik de er blitt framstilt her. Bakgrunnen for at disse metodespørsmålene dukker opp synes imidlertid å ligge i Hofstedes kulturforståelse. Jeg har tidligere pekt på at strukturalistisk eller konstruktivistisk kulturforståelse naturlig vil gi seg utslag i ulik metodisk tilnærming til kulturspørsmål (1.2). Når Hofstede forstår kulturer som ”programmer” eller faste størrelser er det også naturlig å tenke at disse kan sammenlignes ut fra gitte kategorier.

I tillegg til de tre områdene av kritikk mot Hofstede her er det verd å merke seg at Baskerville hevder at Hofstedes mangelfulle teoretiske grunnlag for sitt arbeid gjør det uklart hva han faktisk studerer: ”...he might not have studied culture at all. The connections between his dimensions and socio-economic aspects such as Gross Domestic Product suggest that he was measuring socio-economic factors.” Blant annet på bakgrunn av dette mener hun at bruk av Hofstedes kategorier reiser flere problemstillinger enn det løser (Baskerville 2003,2; 10).

Selv om Hofstede i sine senere bøker til en viss grad har imøtegått noe av kritikken, og i noen grad begrunner sitt arbeid ut fra antropologisk teori, for eksempel ut fra Margaret Meads tenkning, ser han i følge Baskerville liten verdi i å legge antropologisk teori til grunn for sitt arbeid. I 1991 postulerte Hofstede sittforholdtilsosialantropologienpåfølgendemåte:”...mainstream anthropology in recent decades has contained itself to marginal groups and to problems which for society as a whole are fairly trivial. It has avoided touching areas where it could be relevant to other disciplines and to practitioners”(Baskerville 2003, 11).

I den grad Hofstede har rett i sin kritikk mot antropologien her kan det sies at dette er noe antropologien burde ta innover seg og bli mer relevant utenfor akademia. Utviklingen de siste to ti-årene har vel nettopp vært at antropologien har blitt mer ”nyttig” for samfunnet ved at antropologisk kompetanse etter hvert har blitt anvendt i mange ulike sammenhenger. Hofstede synes ikke å svare på hvorfor han selv ikke i større grad har trukket antropologien inn i sitt eget arbeid, knyttet til næringsliv og organisasjoner. Til tross for kritikken mot Hofstede er noe av målet for denne oppgaven å se på hva som kan være fordelene ved å bruke hans typer verdikategorier og kvantitativ metode. Dette er blant annet noe av det jeg nå vil gå over til å se på, knyttet til spørsmål om metode.

Kapittel 3: METODE

3.1 Epistemologi: Hvordan kan vi vite noe om kulturforskjeller?

Som vi har sett ovenfor mener mange konstruktivister i dag at kulturer er så komplekse og flytende størrelser at de knapt kan sammenlignes med de samme kategoriene. De vil hevde at det vi observerer er strengt avgrenset til den tid og kontekst undersøkelsen gjøres i. En hendelse eller et kulturelt uttrykk kan bli tolket helt ulikt til ulike tider, så derfor kan man ikke si noe kategorisk om denne hendelsens betydning i en annen sammenheng (Nyäs 2006, 23). På den andre siden hevder strukturalister at i alle fall en del kulturelle uttrykk er til dels tidløse verdier som gir seg konkret utslag i oppførsel, væremåte og utsagn. Dette tenker de er faktiske forhold som kan observeres, tallfestes og sammenlignes på tilsvarende måter som naturvitenskapene arbeider på (Hofstede 1984, 14-25).

At valg av forskningsmetode kan ha sin bakgrunn i ulike epistemologiske syn hos konstruktivister og strukturalister blir klart når vi ser på tenkningen til den tyske filosofen Hans Georg Gadamer. Som vi har sett ovenfor (2.3) skjeler han klart mellom (natur-) vitenskapens evne til å gjøre ytre undersøkelser og beskrivelser på den ene siden, og på den andre siden vitenskapens begrensede evne til å fortolke. Ved hjelp av språket kan man imidlertid, gjennom dialog og med en felles positivinnstilling bygge forståelse i fellesskap. Dette gir både innsikt i den andres verden ("horisont") og det bygger forståelse mellom partene (Roy og Starosta, 2001,10).

Et slikt perspektiv sier med andre ord at vitenskapen, her forstått som kvantitative metoder og ytre observasjoner, har svært begrensede muligheter til å tolke og forstå menneskers kultur, mentalitet og tankegang. Det er neppe tvil om at for å få inngående forståelse om folks verdier og tanker er Gadamers og konstruktivistenes anliggende helt nødvendig. Denne måten å arbeide på representerer en helt annetfokus enn hva de kvantitative metodene kan tilby. Utfylling av ferdige spørreskjema utelukker den nære forståelsen med respondenten, som Gadamer mener er så viktig. Som forsker vil man da i stor grad avskjære seg fra muligheten til å la respondenten ta ordet og sette agenda, og enda mer fra å stille oppklarende spørsmål.

Innenfor samfunnsforskningen i dag synes imidlertid kvalitativ og kvantitativ metode å bli kombinert i større grad enn tidligere. Hellevik påpeker at "En intervju-

undersøkelse med strukturerte spørsmål der resultatene presenteres i tabells form, kan også inneholde spørsmål med fritt formulerte svar, som brukes til å analysere nyanser de faste svaralternativene ikke gir rom for, og til å gi illustrerende eksempler i sitats form. Gjennom kombinerte opplegg har en mulighet for å utnytte de to tilnærmingenes sterke sider” (Hellevik 1995, 65). Det er nettopp en slik kombinasjon av fritt formulerte svar og styrte innfyllingsoppgaver som har vært målet for undersøkelsen i Petrad, med tanke på å kunne få et datamateriale med både noe bredde og dybde.

Gadamer poengterer nettopp at vitenskapens oppgave er å beskrive de observerbare fenomenene (Gadamer 2010, 354-357). Anvendt på interkulturell kommunikasjon vil det da bety at de kvantitative metodene vil være nyttige for å gi en ytre beskrivelse av kulturelle fenomener, mens de mer kvalitative og fortolkende metodene må til for å forstå mennesker mer inngående. Når hensikten med feltstudiet i Petrad var å få et representativt bilde av hele gruppen var det derfor naturlig å ty til spørreskjema som blir utdelt til alle deltakerne. Samtidig kan de to åpne spørsmålene på slutten av skjemaet gi mulighet for svar av mer kvalitativ art. Et mål ved oppgaven er å se på om dette er en hensiktsmessig form for kartlegging av kulturelle verdier.

Det hersker noe uenighet om hvorvidt kvantitativ metode kan formidle respondentens mening eller ikke. I følge Jacobsen kan det skjelles mellom kvantitative og kvalitative data. Med kvantitative tall siktes det til “rene tall” på for eksempel hvor mange som mener noe, mens kvalitative tall sikter til tall som er symbol for respondentenes meninger (Jacobsen 2005, 126). I min undersøkelse er det hovedsakelig kvalitative data som blir brukt. Tallverdien respondentene angir er nettopp et uttrykk, eller en omformulering, av det de kunne brukt ord for å uttrykke. De blir bedt om å angi tallverdier i forhold til hvor enige eller uenige de er i en rekke påstander.

Dette viser også at kvalitativ og kvantitativ metode ikke bør sees som motsetninger, men at de heller er ytterpunkter på en glidende skala, og at de kan utfylle hverandre. Hvilken ende av skalaen man så velger å stå på vil være avhengig av hvilken oppgave som skal løses. En slik tilnærming åpner med andre ord for et fleksibelt og pragmatisk valg av metode. Jeg har tidligere vist til at forståelsen man har av kultur ofte vil legge føringer for hvilken metode man mener er hensiktsmessig å bruke i arbeidet med kulturrelaterte spørsmål. Kulturforståelsen man har trenger

imidlertid ikke være det eneste som avgjør valg av metode. Som vi nå ser er også hensikten med studiet avgjørende for valg av metode.

3.2 Et pragmatisk metodevalg

Når fokuset for denne oppgaven er å få oversikt over kulturforskjeller i en hel gruppe synes det ikke naturlig å velge Gadammers hermeneutiske linje for å få en inngående forståelse fra den enkelte respondent. Det kan også sies at den hermeneutiske epistemologien trekkes for langt om man hevder at kulturelle verdier bare er individuelle og fullstendig kontekstavhengige. Det er nok få som har et slikt kategoriske standpunkt. Karl Popper står som en viktig talsmann for en pragmatisk kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder. Han mener at også sosiale systemer er styrt av visse lover slik at de gir gjentakelse, men ikke i en naturvitenskaplig forstand. Jacobsen oppsummerer Poppers syn på følgende måte:

”Han avviser at vi med sikkerhet kan uttale oss kausalt i samfunnsvitenskapene, f.eks. i form av utsagn som ”hvis A forekommer, så vil også B hende”. I stedet innføres begrepet *sannsynlighet*. Forklarende utsagn vil dermed omformes til typen ”hvis A forekommer, så øker sannsynligheten for at B vil finne sted”.” (Jacobsen 2005, 33).

Om vi legger til grunn Poppers syn vil det implisere at kvantitativ metode ikke vil kunne si noe kategorisk om sammenhengen mellom de kulturelle verdiene, men bare peke på sannsynligheten for hva man kan vente seg i møte med en viss kultur. Dette er nok også bakgrunnen for at mange stiller seg kritiske til Hofstedes konklusjoner, eller hans kategoriske avdekking av kulturelle ”lovmessigheter”. Til tross for svakhetene ved kvantitativ metode er det altså grunn til å tro at den likevel kan gi oversikt, identifisere tendenser og påpeke sannsynligheter.

Valg av metode styres med andre ord av behovet for hva man er ute etter å finne. Valget av kvantitativ metode utelukker ikke at man har syn for kvalitativ metode og motsatt. Tvert imot synes det fornuftig å si at de to metodene kan utfylle hverandre ved at de gir ulike bidrag, ja en kombinasjon av metoder ansees ofte som et ideal (Jacobsen 2005, 135). Dette prinsippethar jeg forsøkt å anvende i feltstudiet ved å bruke to åpne spørsmål i slutten av spørreskjemaet. På den måten får respondentene muligheten til å utdype hva de mener med den noe kryptiske poenggivingen til utsagnene.

Metodevalget er ikke pragmatisk bare med hensyn til fokuset i oppgaven men også med hensyn til hva som har vært praktisk mulig å gjennomføre. De 47 deltakerne på Petrad-kurset hadde et hektisk program og lange dager. Jeg har derfor ikke sett det som praktisk gjennomførbart å skulle kunne be om tiden til enkelte av dem for dybdeintervjuer. Også for Petrads del har det vært mest interessant å få en oversikt over svarene til så mange som mulig i kurset. Ut fra disse kombinasjonene av hensyn ble bruk av spørreskjema et naturlig valg.

Oppgaven har ikke til hensikt å være deduktiv på den måten at den vil teste etablert teori. Det er riktignok interessant om svarene fra spørreundersøkelsen samsvarer med Hofstedes funn, men dette er likevel ikke en hovedsak. Jeg har hatt et ønske om å være åpen for hvilke tendenser og helhetlig bilde svarene fra respondentene har gitt, kombinert med forskningsresultater og aktuell teori. Sånn sett er siktemålet i oppgaven induktivt selv om spørreundersøkelser normalt regnes som deduktiv metode.

3.3 Styrker og svakheter ved metodevalget

Siden spørreundersøkelsen, med sine ferdige svaralternativ, bygger på gitte kategorier fra Hofstede, vil dette naturlig nok legge begrensninger på hvilken informasjon jeg får inn. Dette må sies å være en svakhet når målet er å få inn så mye og variert informasjon som mulig. Samtidig regnes det som en styrke ved kvantitative metode at den, langt tydeligere enn kvalitativ metode, kan avgrense hvilken type informasjon man ønsker å innhente og kan dermed sies å gi mer presis informasjon (Grimen 2004, 255). De to åpne spørsmålene gir respondentene mulighet til å komme med egne innspill og formuleringer. Jeg har også satt av plass underveis i spørreskjemaet til å komme med kommentarer for de som ønsker det. Siden undersøkelsen ikke bygger på personlige møter med respondentene er det grunn til å karakterisere denne arbeidsformen som et “utenfra-perspektiv”.

Dersom feltarbeidet i større grad var styrt av en mer induktiv metode, dvs. mindre føringer for hvilken informasjon som skulle innhentes, ville jeg kanskje kunne fått et mer overraskende og uforutsigbart resultat. På den andre siden er det ikke sikkert at informantene så lett ville benyttet seg av den friheten, men at det faktisk var en forenkling for dem å skulle forholdet seg til utsagn og klare spørsmål, slik det nå er tilfelle. Når under halvparten av deltakerne kommer med egne

svarformuleringer på de to siste spørsmålene viser også det at det er enklere for dem å fylle inn tallverdier.

Jacobsen påpeker at bruk av spørreskjema har et fortolkningsnivå mer enn en mer kvalitativ metode har. Ved bruk av spørreskjema må først forskeren gjøre seg opp en mening om virkeligheten, finne ut hva han skal spørre om og hvordan han skal standardisere dette. Ved kvalitativ metode kan respondenten gå rett på sak med å formidle sin fortolkning av virkeligheten, og veien til sluttproduktet blir kanskje kortere. Kvalitativ metode har riktig nok sin svake side ved at situasjonen kanskje ikke oppleves som helt naturlig, og at respondenten blir fristet til å avgi “høflige” eller “politisk korrekte” svar (Jacobsen 2005, 36).

Til fordel for metoden jeg valgte kan det sies at et godt utarbeidet spørreskjema kanskje vil kunne “avsløre” respondentens verdier på en måte som ikke så lett hadde kommet fram i et intervju eller under observasjon. Når jeg så sitter med en datamengde og ikke et menneske framfor meg står jeg igjen med oppgaven med å finne ut hvordan disse dataene skal tolkes. I et personlig møte vil man på en helt annen måte ha mulighet til å komme fram til en tolkning sammen med respondenten i dialog, og dermed redusere den usikkerhetsfaktoren. Der de kvantitative dataene er noe tvetydige blir det derfor viktig å unngå å ikke trekke for bastante konklusjoner.

En utilsiktet og illustrerende svakhet ved undersøkelsen er at jeg, i likhet med Hofstede, utelot å fokusere på de kinesiske kulturverdiene. Mens Hofstede tar selvkritikk på at det var barevestlige hjerner som utarbeidet undersøkelsen hans kan jeg ta selvkritikk på at jeg ikke har lært av hans feil og innarbeidet den femte dimensjonen som kom til senere i hans arbeid. Min tanke var å avgrense meg til å bruke bare de fire dimensjonene som kom ut av Hofstedes IBM-undersøkelse. Hadde jeg visst at der var en såpass stor kontingent kinesere/asiater på Petrad-kurset kunne jeg nok med fordel tatt med hans femte dimensjon, konfusiansk dynamisme (2.6.3). I drøftingen vil jeg hovedsakelig sette fokus på en asiatisk og en vest-afrikansk gruppe deltakere siden disse to utgjør to hovedgrupperinger. De to åpne spørsmålene på slutten av undersøkelsen og annet forskningsarbeid vil kunne kompensere for noe av svakheten som er påpekt her.

For at resultatene skal kunne regnes som rimelig representative er det som sagt nødvendig å fokusere på større grupper, nemlig den vest-afrikanske og den kinesiske kontingenten. Dermed står vi igjen med noen nasjonaliteter og en del annet datamateriale, som utdanningsnivå, alder og kjønn, som i liten grad vil bli trukket inn.

Grunnen er at det blir for få deltakere innenfor hver slik gruppe til at det skal kunne tillegges vekt som kvantitative data i drøftingen. Når vi for eksempel har totalt sekskvinner vil det ikke ha mye for seg å sammenligne svarene fra afrikanske, asiatiske og vestlige kvinner. Derimot vil svarene fra enkeltpersoner på de åpne spørsmålene være interessante med hensyn til at de kan reise viktige problemstillinger.

3.4 Validitet og reliabilitet

Er så resultatene fra undersøkelsen pålitelige og overførbare til andre sammenhenger? Selv om det var frivillig for deltakerne å delta i undersøkelsen kan vi kanskje mistenkte at noen anså det som en plikt å delta og at kanskje ikke alle la så stort engasjement i besvarelsen sin. Noen har latt enkelte felter stå tomme siden de kanskje ikke forstod spørsmålet, og vi har ikke noen garanti for at påstandene og spørsmålene ble skikkelig lest og forstått slik de var ment. Resultatene som vi snart vil se på viser imidlertid tendenser som tilsier at de fleste respondentene har vært årvåkne og ærlige. Også de to åpne spørsmålene på slutten viser at en del respondenter er reflekterte og engasjerte når de gir svarene sine. Å se sammenhengen mellom de lukkede og de åpne spørsmålene vil kunne bekrefte at svarene ikke er tilfeldige, noe som styrker gyldigheten til undersøkelsen.

I arbeidet med et slikt statistisk datamateriale vil sjelden svarene til den enkelte respondent være av interesse, men heller at man søker å finne tendenser i svarene til alle eller en gruppe av respondenter. Siden alle deltakerne på Petrad-kurset utgjør utvalget for undersøkelsen skulle det i utgangspunktet gi en høy grad av representativitet for dette kurset. Når 35 av 47 deltakere deltok i undersøkelsen sitter vi igjen med besvarelsene til det store flertallet. Noe nedslående er det da likevel å lese hos Jacobsen at “Utvalg på mindre enn 100 enheter vil vanskeliggjøre en fornuftig analyse av informasjonen, samtidig som feilmarginene vil bli svært høye” (Jacobsen 2005, 291). Dette gjelder vel å merke med tanke på å skulle gjøre resultatet representativt for en større sammenheng.

Det vesentlige her er likevel at resultatet er representativt for dette ene kurset i Petrad, og eventuelt andre kurs med en tilsvarende sammensetning av deltakere. Ut over det må resultatene heller regnes å kunne være en mulig pekepinn eller

illustrasjon på hva som kanskje kunne bli resultatet av en tilsvarende undersøkelse der. Dess tydeligere resultatene fra undersøkelsen er dess større mulighet er det for at disse har overføringsverdi til andre kontekster. I følge Grimen er ”det allment kjent at kvalitativ forskning er lite brukbar til *generalisering*”. Det er derimot kvantitativ metode (Grimen 2004, 247,255). Da er forutsetningen riktignok at antall respondenter er en del større enn hva er tilfelle på Petrad-kurset. Det er verd å ta med at på et kurs som består av såpass få deltakere er det grunn til å tro at enkeltpersoner og gruppedynamikken vil kunne variere fra et kurs til et annet, selv om deltakerne måtte ha en tilsvarende kulturell og faglig bakgrunn. Derfor vil også resultatene fra ett slikt kurs kunne variere i forhold til et annet.

En annen måte å vurdere validiteten av resultatet i denne undersøkelsen på er å se den i forhold til annen forskning og det teoretiske grunnlag. Det vil skje når vi snart går over til drøftingen av resultatet av undersøkelsen. Men først vil jeg gi rom for noen etiske vurderinger rundt arbeidet med undersøkelsen.

3.5 Etiske vurderinger

Før jeg startet med undersøkelsen i Petrad hadde jeg ikke hatt noen tilknytning til stiftelsen. Valget av et åtte-ukers kurs i regi av Petrad som sted for mitt feltarbeid berodde hovedsakelig på den unike interkulturelle sammensetningen disse kursene har. Jeg mener selv at jeg har vært åpen for hva som kunne bli utfallet av undersøkelsen og har tenkt å være helt åpen overfor Petrad om dette. Jeg har heller ikke kjent på forventninger fra Petrad om hva som for dem måtte være et positivt eller mindre gunstig utfall av undersøkelsen.

Oppgaven er i utgangspunktet ikke tenkt å være en evaluering av hvor godt Petrads kurs fungerer, men håpet er like fullt at resultatene som framkommer kan være til nytte for Petrads virksomhet. Jeg har gitt Petrad tilbudet om å presentere for dem resultatet av spørreundersøkelsen og oppgaven som helhet, når den foreligger. Spørreskjemaet og prosjektbeskrivelsen for oppgaven har fått sin godkjenning og registrering hos Norges samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). De gjorde meg oppmerksom på at på bakgrunn av loven om personvern må personopplysninger gjøres ikke-identifiserbare. Det innebærer at opplysninger må knyttes til grupper av minst fire respondenter. Siden Hofstedes kategorier bygger på grupper av land er det naturlig med en slik gruppering også av den grunn. I praksis vil det da også medføre at besvarelsene til enkelte respondenter vil måtte utelates i noen sammenhenger. I

presentasjonen av resultatet (vedlegg 2) er derfor også de personlige dataene om alder, kjønn, utdanning og stilling utelatt, og nasjonalitetene er samlet i fire grupper, delvis ut fra Hofstedes verdikategorier.

Ved utdeling av spørreskjemaet ble det informert både muntlig og skriftlig om hensikten med den, at deltakelse i undersøkelsen var frivillig, at ingen navn eller private opplysninger skulle gis og at Petrad bare ville bli informert om det generelle utfallet av undersøkelsen. Selv om undersøkelsen retter seg mot personlige holdninger og verdier er disse først og fremst knyttet til yrkesutøvelsen og kursdeltakelsen, og i liten grad til privatlivet til respondentene. I et slikt arbeid med menneskers verdisyn og holdninger, og der nasjoner eller regioner sammenlignes, står man naturligvis i fare for å stigmatisere grupper. Derfor har jeg forsøkt å gjøre slike gruppering og sammenligninger ut fra et visst skjønn som jeg håper deltakerne i Petrad-kurset vil kunne kjenne seg igjen i.

Kapittel 4: DRØFTING AV UNDERSØKELSEN I PETRAD

4.1 Progresjonen for drøftingen

Når jeg nå går over til å presentere, analysere og drøfte resultatene fra undersøkelsen i Petrad i forhold til teori og annen forskning vil jeg gjøre det ut fra tre hovedfokus. Først vil det være av interesse å se om resultatene fra undersøkelsen i Petrad på noen områder er sammenfallende med indeksverdiene til Hofstedes kulturdimensjoner (4.2). Det er da særlig samvariasjon mellom verdiene til Kina og Vest-Afrika det er aktuelt å fokusere på. Dette kan tjene som en illustrasjon i debatten om hvilken overføringsverdi Hofstedes 40 år gamle kulturdimensjoner måtte ha til vår tid og kontekst.

Det andre, og største fokuset, vil rette seg mot å drøfte et utvalg av temaer som kommer fram i både den kvantitative og den kvalitative delen av undersøkelsen i Petrad (4.3). Her vil jeg sette søkelyset både på hva resultatene fra undersøkelsen sier og samtidig gjøre en teoretisk og metodisk vurdering underveis av hvilken type informasjon vi får fra innfyllingsoppgavene og de åpne spørsmålene.

Det tredje og siste hovedfokuset blir å se nærmere på hvilken betydning kulturforskjellene har. Det blir gjort både ut fra de resultatene som har framkommet og ut fra den teoretiske og metodisk vinklingensamt at andre forskningsresultater blir trukket inn (4.4).

4.2 Finner vi sammenfall mellom verdiene i IBM og Petrad?

Som nevnt innledningsvis er intensjonen med denne oppgaven på ingen måte å teste gyldigheten av Hofstedes arbeid. Det har andre gjort forsøk på, og datamaterialet fra Petrad-kurset er heller ikke tilstrekkelig til å kunne brukes til det. Siden Petrad-undersøkelsen har relativt få respondenter blir det heller ikke aktuelt å gå inn på de større diskusjonene om statistisk analyse, og mulighetene som ligger der. Det sentrale blir heller å se på tendenser i tallmaterialet som kan være indikatorer eller illustrasjoner i den prinsipiellediskusjonen om kulturforskjeller vi her har for oss. Ettersom flertallet av deltakerne deltok i spørreundersøkelsen er det grunn til å tro at resultatet er representativt for dette kurset, og kanskje er det også representativt for andre kurs med en tilsvarende kulturell sammensetning.

Siden spørreskjemaet ble utformet med utgangspunkt i Hofstedes fire kategorier vil det være rimelig å forvente at et visst sammenfall i tendenser vil kunne bli synlig mellom Petrad-undersøkelsen og IBM-undersøkelsen. Før vi går inn i dette materialet er det verd å ha i minnet det Jacobsen sier om at samvariasjon og sammenheng ikke er det samme (Jacobsen 2005, 322). Han bruker debatten om global oppvarming som et eksempel. At CO2-utslippene har økt i samme tidsrom som den globale temperaturen har steget er en samvariasjon, men forskerne er ikke enige om det er en sammenheng mellom disse to. På tilsvarende måte gir heller ikke datamaterialet om kulturundersøkelser grunnlag for å være altfor kategorisk i konklusjonen med hensyn til hva som er sammenhengene mellom de ulike verdiene, særlig ikke når vi her har svar fra såpass få respondenter å forholde oss til.

4.2.1 Hva kan sammenlignes i Petrad og IBM?

Datamaterialet vi sitter igjen med fra undersøkelsen i Petrad synes i utgangspunktet å være omfattende nok til å skulle gi sammenligningsgrunnlag for mange spørsmål. 35 deltakere har stort sett tatt stilling til alle de 53 utsagnene og spørsmålene de ble bedt om, og cirka halvparten har svart på de to åpne spørsmålene på slutten. Det gir nærmere 1800 ruter med tallverdier i regnearket (vedlegg 2). I tabellen nedenfor (tabell 4.1) er landene i Petrad-undersøkelsen oppført med verdiene fra Hofstedes fire kategorier samt den femte kategorien ”livsorientering”, som vi tidligere har omtalt som konfusiansk dynamisme. I andre kolonner vi hvor mange deltakere der var fra hvert land på kurset. To deltakere oppgav ikke nasjonalitet og er derfor ikke tatt med i denne oversikten.

Det er her behov for å kommentere disse verdiene, som begrunnelse for hva av dette jeg kan arbeide videre med. Det viser seg nemlig at vi må se bort fra en hel del av datamaterialet i Petrad-undersøkelsen, vel å merke om hensikten er å sammenligne undersøkelsene i Petrad og IBM.

For det første er tallene for Tanzania gjennomsnittsverdier for hele Øst-Afrika, (Etiopia, Kenya, Tanzania og Zambia) og er dermed noe unøyaktige. På samme måte er tallene for Nigeria og Ghana identiske siden de er hentet fra det Hofstede grupperer som de vest-afrikanske landene. I den gruppen inngår også Sierra Leone. Vi har med andre ord ikke egne nasjonale verdier for disse landene hos Hofstede.

For det andre må vi se helt bort fra tallverdiene til Sudan, Mongolia, Timor, Yemen og Montenegro siden disse ikke er med i Hofstedes undersøkelse. Det kunne

vært fristende å slått Sudan sammen med Tanzania, men det er ikke sikkert det hadde gitt et riktig bilde siden det faktisk viser seg at det innad i Afrika er en del variasjoner i Hofstedes verdier.

For det tredje har det lite for seg å sammenligne land som bare har en, to eller tre deltakere på kurset, siden individuelle variasjoner da kan gi store utslag. Dermed må vi se bort fra Filipinene, Thailand, Equador, Mexico og Norge. Og hva står vi så igjen med som sammenligningsgrunnlag? Jo, Kina med sine fem deltakere og Vest-Afrika (Ghana og Nigeria) med sine åtte. Med så få deltakere er heller ikke dette et særlig solid grunnlag til å drive forskning på, men for dette Petrad-kurset er det grunn til å tro at svarene er representative for disse nasjonene.

Når verdiene for Kina står i parentes i tabellen er det fordi de ikke finnes i Hofstedes tidligere bøker som resultater fra IBM-undersøkelsen, men har senere blitt innarbeidet i framstillingen han har på sin internettside. I den nyeste utgaven av boken *Cultures and organizations software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival* er disse kinesiske verdiene også lagt til. På e-post har jeg stilt Geert Jan Hofstede spørsmålet om hvilken undersøkelse disse verdiene er hentet fra siden Kina ikke var med i IBM-undersøkelsen. Svaretpå spørsmålet som følger: "Those are educated guesses. There are hard data from Hong Kong and Taiwan, and Korea, and Vietnam - so the face validity of the guesses is good" (svar på e-post til Jan Geert Hofstede, 4. februar 2011).

Jeg må innrømme at jeg med dette svaret fikk et lettere metodisk sjokk. Det er altså slik å forstå at noen av tallverdiene i det som presenteres som kvantitative forskningsresultater fra omfattende studier faktisk er gjetning! Man kan jo anta at Hong Kong og Taiwan, der flertallet er kinesere, har noe tilsvarende verdier som Kina. Men det er da grunn til å spørre seg om undersøkelser i Korea og Vietnam eller andre asiatiske land kan brukes til å si noe særlig sikkert om kinesiske verdier. For eksempel er Sør-Koreas indeksverdier for usikkerhetsunnvikelse på cirka 80, mens tallet for Kina er 37, og gjennomsnittet for de asiatiske landene er 50.

Det synes dermed ganske klart at verdiene for en gruppe land kan variere en hel del. Derfor kan ikke slike gjennomsnittlige verdier for grupper av land regnes som særlig nøyaktige om de skal anvendes på ett bestemt land. Det synes heller ikke å være særlig tillitsvekkende å bruke en gruppes gjennomsnittlige verdier for å anslå enkeltlands verdier som ikke har vært med i studiet. Det er interessant å merke at Kina og Vest-Afrika faktisk ligger nærmere hverandre i usikkerhetsunnvikelse (37 og

50) enn Sør-Korea (80) og Kina. Heller ikke Vietnam var med i IBM-undersøkelsen men inngår nå like fullt i listen over de mange landene og deres indeksverdier. Når man i dag leser Hofstedes nyere bøker, og særlig tabellene, er det altså verd å ha i minnet at verdiene som blir oppgitt er basert på noe ulike undersøkelser og at en del av verdiene er baserte på “kalkulerte antagelser”.

I siste kolonnen i tabellen nedenfor blir det tydelig at det bare er Ghana, Nigeria, Thailand og Kina av våre aktuelle land som har vært med i undersøkelsen om de kinesiske verdiene. Disse verdiene kommer fra undersøkelsen Chinese Value Survey som ble omtalt i punkt 2.6.3.

Problematikken med det relativt store bortfallet av datamateriale her illustrerer også utfordringene knyttet til kvantitativ metode. Man er avhengig av et stort datamateriale som med størst mulig nøyaktighet kan gi sammenligningsgrunnlag med tilsvarende verdier, for at resultatet skal bli troverdig. Når fokuset ikke er å sammenligne med Hofstedes verdier vil vi senere se at tallene som vi til dette formålet har satt til side likevel kan ha sin verdi.

Land	Antall deltakere i Petrad	Makt-distanse	Usikkerhet-unnvikelse	Individ-ualisme	Masku-linitet	Livs-orienter ing
Tanzania	1	64	52	27	41	-
Sudan	5	-	-	-	-	-
Ghana	6	77	54	20	46	16
Nigeria	2	77	54	20	46	16
Mongolia	2	-	-	-	-	-
Kina	5	(77)	(37)	(11)	(50)	118
Filipinene	2	91	44	32	64	-
Timor	3	-	-	-	-	-
Thailand	1	64	64	20	34	56
Equador	1	78	67	8	63	-
Mexico	1	81	82	30	69	-
Yemen	1	-	-	-	-	-
Norge	2	31	50	69	8	-
Montenegro	1	-	-	-	-	-

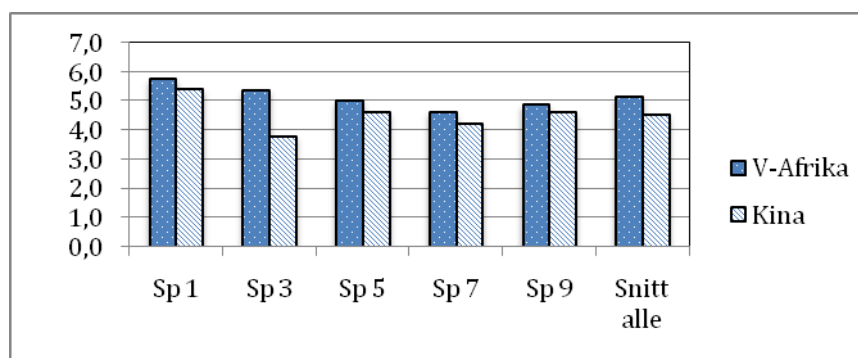
Tabell 4.1: Hofstedes indeksverdier for landene i Petrad-kurset. Verdiene er hentet fra Hofstede 1984; Hofstede, Hofstede og Minkov 2010, 240; <http://www.geert-hofstede.com/>; besøkt 7.mars 2011.

4.2.2 Finner vi samvariasjon mellom Kina og Vest-Afrika?

Skal vi lete etter samvariasjon mellom Hofstedes indeksverdier og tallene i Petrad-undersøkelsen er det altså forholdet mellom Kina og Vest-Afrika det er aktuelt å sammenligne. Fra tabellen ovenfor blir det klart at vi kan forvente å finne ulike verdier i kategoriene usikkerhetsunnvikelse, individualisme/kollektivism og den femte kategorien livsorientering. I de to andre kategoriene ligger disse landene nesten likt. Kategorien livsorientering har jeg som nevnt ikke tatt med i undersøkelsen i Petrad, og må derfor la den vente til jeg ser på resultatet i en litt større sammenheng senere.

Om viser på de gjennomsnittlige verdiene for de ulike kulturdimensjonene i Petrad-undersøkelsen for Kina og Vest-Afrika blir det fort klart at det er lite avstand mellom disse landene når det gjelder usikkerhetsunnvikelse totalt sett (vedlegg 4). Det er heller ingen klar tendens i svarene siden det varierer hvilket av disse landene som har de laveste eller høyeste verdiene. Ser vi på verdiene for individualisme versus kollektivism får vi til en viss grad bekreftet verdiene til Hofstede. De to vest-afrikanske landene har klart høyere individualistiske verdier enn Kina, og motsatt har Kina jevnt over noe høyere kollektivistiske verdier.

Og hva så med de to andre kulturdimensjonene til Hofstede der vi kunne forvente å ikke finne særlig ulike verdier mellom Kina og Vest-Afrika? Verdiene for stor maktdistanse viser at Vest-Afrika ligger høyere enn Kina på alle spørsmål, og tilsvarende har Kina høyere verdier enn Vest-Afrika i spørsmålene om liten maktdistanse. Her finner vi altså tendenser som ikke var å forvente på bakgrunn av Hofstedes tall. Når det gjelder kategorien feminitet versus maskulinitet har Vest-Afrika jevnt over høyere feminine verdier enn Kina. Variasjonene i verdiene for de maskuline spørsmålene er mindre tydelige.



Tabell 4.2: Gjennomsnittlige verdier for stor maktdistanse, Kina og Vest-Afrika.

For å oppsummere denne sammenligningen av Hofstedes verdier og de gjennomsnittlige verdiene i Petrad så kan vi nok si at resultatet er noe forvirrende. Vi får bekreftet samvariasjon på en av de to kulturdimensjonene der vi forventet samvariasjon. På de to andre dimensjonene vi ikke ventet å finne samvariasjon ser vi klare indikasjoner på at de to landene skiller seg fra hverandre i den ene, og delvis i den andre dimensjonen, i motsetning til hva som var ventet.

Spørsmålet blir så hvilken lærdom man kan trekke av dette. Det kan være en trøst i denne sammenheng at resultatene fra dem som i større skala har søkt å finne sammenfall med Hofstedes kulturkategorier, og deres overførbarhet til andre sammenhenger, også varierer. Noen mener å påvise sammenfall med Hofstedes indekstall, fra noen eller alle kulturdimensjonene hans, mens andre hevder at slik sammenfall vanskelig kan påvises (Sødergaard 1994, 448-450). Med bare 13 respondenter fra Kina, Nigeria og Ghana er som sagt grunnlaget til å gå dypere inn i dette ikke til stede, ut fra Petrad-undersøkelsen. Vi får nøye oss med å konkludere at Hofstedes resultater på noen områder kan gjenkjennes i vår kontekst, mens andre ikke gjør det.

I den grad det vi har sett her er representativt synes det klart at å blindt overføre resultatene fra IBM-undersøkelsen til andre sammenhenger blir en uansvarlig form for kartlegging av kulturforskjeller. Det er med andre ord god grunn til å ta avstand fra å bruke Hofstedes IBM-resultater som et paradigme man bokstavelig talt orienterer seg ut fra i møte med andre kulturer. Det ville neppe være overraskende om i-phone-applikasjonen som ble nevnt ovenfor, eller enkle framstillinger av Hofstedes kulturkategorier, tatt ut av sin sammenheng, i en del tilfeller kan være mer villedende enn veiledende.

En slik skepsis til å skulle overføre Hofstedes resultater til andre sammenhenger er riktignok ikke ensbetydende med at man trenger være skeptisk til å bruke kulturkategoriene hans som utgangspunkt for kartlegging av kulturforskjeller. For ordens skyld er det verd å merke seg at en lang rekke ulike kategorier har blitt brukt både innenfor konstruktivistisk og strukturalistisk orientert kulturforsking. Valg av slike kategorier kan være styrt både av hvilke hensikter man har for det man vil studere og hvilket grunnleggende syn man har på kultur.

Innenfor den konstruktivistiske retningen vil mange imidlertid si at resultatene man får, ved bruk av kvalitative metoder, selv skal etablere kategorier, slik at man ikke i utgangspunktet avgrenser seg fra hva som kan bli resultatet. I spørreskjemaet

som ble brukt i Petrad er dette siste hensynet delvis ivarettatt ved at det ble gitt to åpne spørsmål der deltakerne selv kunne sette dagsorden. Jeg vil snart gå videre med å se på disse svarene kombinert med bildet vi får fra avkryssingsoppgavene, men først vil jeg nå se nærmere på hva de kvantitative dataene alenekan si oss om kulturforskjeller. Jeg vil gjøre det ved å ta utgangspunkt i de av Hofstedes kulturkategorier der Kina og Vest-Afrika systematisk har ulike verdier slik vi har sett ovenfor, men nå uten at de knyttes til Hofstedes indeksverdier fra IBM-undersøkelsen.

4.2.3 Kulturforskjeller ut fra Hofstedes kategorier

Sammenligningen mellom Kina og Vest-Afrika ovenfor (4.2.2) ble på den ene siden noe forvirrende med tanke på finne sammenfall i verdiene fra Petrad og IBM. På den andre siden ble det tydelig at verdiene fra Petrad-undersøkelsen alene viser at Kina og Vest-Afrika systematisk skiller seg fra hverandre på noen områder. I tabell 4.3 nedenfor er disse forskjellene satt opp mot hverandre. De kategoriene som er tatt med her er de som har høyere verdier på alle spørsmål innenfor en kategori, med unntak av inntil ett spørsmål. Det er verd å merke at “høy” og “lav” ikke sier noe om hvor høye eller lave verdier det er snakk om, men det bare indikerer at verdiene er gjennomgående høyere eller lavere enn det andre landet/regionen. Resultatene for maskuline verdier samt svak eller sterk usikkerhetsunnvikelse gir ikke noe entydig bilde i forholdet mellom Kina og Vest-Afrika.

Kina	Vest-Afrika
Kollektivism	Individualisme
Liten maktdistanse	Stor maktdistanse
Lavere feminine verdier	Høyere feminine verdier

Tabell 4.3: Kulturkategorier fra Hofstede der Kina og Vest-Afrika er ulike i Petrad-undersøkelsen.

Med disse tendensene som utgangspunkt er det betimelig å spørre hvordan dette konkret gir seg utslag i andre innfyllingsspørsmål i Petrad. Hofstede har i sine bøker tabeller over hvordan henholdsvis kollektivistiske eller individualistiske verdier typisk vil kunne gi seg utslag i ulike sammenhenger. Som et generelt utgangspunkt kan nok slike lister være interessante å reflektere over, men fokuset nå er å se på

hvilke konkrete spørsmål avstanden mellom Kina og Vest-Afrika er størst. Jeg vil da gå til noen av de enkeltspørsmålene der det er størst avstand mellom svarene til kineserne og vest-afrikanerne, innenfor kategorien kollektivism versus individualisme.

Størst avstand finner vi på utsagn 11: “Når jeg har vært enig med en annen deltaker på kurset forventer jeg hans lojalitet en annen gang”. Her ser vi at den kinesiske kollektivismen kommer til uttrykk ved at deres svar ligger i gjennomsnitt 1,4 poeng høyere enn vest-afrikanernes. På tilsvarende måte anser vest-afrikanerne, i spørsmål 14, eventuell uenighet i et gruppearbeid for å være mindre problematisk enn kineserne. I spørsmål 22 blir det også tydelig at vest-afrikanerne synes å kunne være mer direkte enn kineserne overfor dem man eventuelt har en konflikt med. Disse tre spørsmålene synes med andre ord å bekrefte det bilde vi gjerne har av kinesere som forsiktig i relasjoner av hensyn til ikke å tape ansikt eller forstyrre harmonien i fellesskapet. Dette er nok en verdi som henger sammen med den “konfusianske dynamismen” som jeg vil komme tilbake til senere.

På bakgrunn av at vi gjerne regner kinesere for å være dedikerte og arbeidsomme skulle man kanskje tro at de ville score høyt på spørsmål 24: “jeg finner det interessant å få oppgaver der jeg skal finne svarene selv”. Vest-afrikanerne gir likevel klart høyere poeng til denne påstanden enn kineserne. Også dette er i tråd med at Vest-Afrika har høyere individuelle verdier enn Kina. Vi kan tolke dette i retning av at kineserne kanskje har sin motivasjon for å arbeide godt knyttet til fellesskapet.

Gitt at det jeg har nevnt her er representativt ser vi altså nå at tallverdier i et spørreskjema kan gi et bilde av kulturforskjeller mellom ulike land eller regioner. En metodisk utfordring melder seg riktignok umiddelbart: Hvordan skal det som blir observert tolkes og settes i sammenheng med andre forhold for å få et helhetlig bilde? De vage formuleringene jeg har brukt her, som “det bilde vi gjerne har av kinesere” og “vi kan tolke dette i retning av at..” er utsagn som bygger på utenforliggende kvalitativ etnografisk kunnskap og ikke på statistikk. For å forstå statistikken må med andre ord et mer helhetlig etnografisk bilde ligge til grunn på forhånd. Eventuelt kan etablering av slike statistiske data være det første skrittet mot å studere etnografi av mer kvalitativ karakter for å få et mer helhetlig bilde.

Derfor skulle det heller ikke være grunn til å degradere kvantitativ metode som unyttig innenfor samfunnsvitenskapene, men tvert imot kan den være med å sette dagsorden for hva det er verd å arbeide grundigere med. For øvrig er det interessant å

se at Hofstede i sine bøker automatisk trekker inn kvalitativ etnografisk kunnskap for å tolke datamaterialet sitt. På bakgrunn av det vi her har sett er det grunn til å ta med som en foreløpig konklusjon at kvalitativ og kvantitativ metode kan og bør utfylle hverandre for å få et helhetlig bilde av komplekse etnografiske systemer. Å skulle tolke det kvantitative datamaterialet alene vil i alle fall bli en vanskelig oppgave som lett kan føre til stereotypier av land eller folkegrupper. Av plasshensyn har jeg i denne oppgaven imidlertid ikke rom for å trekke den etnografiske litteraturen inn i stor grad for å gi en mer grundig tolkning av resultatene her.

Den andre av Hofstedes kulturdimensjoner som viser systematisk ulike svar hos Kina og Vest-Afrika er maktdistanse. Denne dimensjonen finner vi i spørsmålene 1 til 10, der spørsmålene med partall representerer stor maktdistanse og oddetallene liten maktdistanse. Fra vedlegg 4 blir det klart at vest-afrikanerne har høyest verdier på stor maktdistanse og kineserne har høyest verdier på nesten alle spørsmål om liten maktdistanse. På spørsmål 2, “den mest effektive måten å lære på er når foreleser presenterer pensumstoffet”, viser et klart skille mellom Kina og Vest-Afrika. Det kan nok være en kombinasjon av grunner til at kineserne i gjennomsnitt har 1,5 poeng høyere verdier her. Kanskje er forelesning med presentasjon av “fasiten” den undervisningsformen de har mest erfaring med.

Kanskje har dette også sammenheng med det vi så ovenfor om at kinesere setter fellesskapet høyt og har mindre frimodighet på egne vegne. Spørsmål 1, “å arbeide i grupper er en virkelig god måte å lære på” synes ikke å være en motsetning til at de i spørsmål 2 gjerne anser forelesning som den mest effektive læringsmetoden. Grunnen kan her være at gjennom gruppearbeidet ivaretas det kinesiske kollektive fokuset vi har sett på ovenfor, og gjennom forelesningen blir ikke fokuset satt på det enkelte individet, men at stoffet presenteres av en autoritet. Dette harmoniserer med det vi tidligere så i spørsmål 24 der kineserne hadde en mer reservert holdning til individuelle arbeidsoppgaver enn vest-afrikanerne.

Kinesernes markert lavere poengverdier på spørsmål 3 føyer seg også inn i rekken her. Der blir det klart at de finner det langt mindre naturlig enn vest-afrikanerne å ta initiativ i undervisningen. Igjen kan dette ha flere grunner. Det kan være et utslag av den kinesiske beskjedenheten eller det kan ha praktiske grunner som språkferdigheter. Videre bekrefter spørsmål 8 at det er langt viktigere for kineserne å unngå uenigheter og bevare harmonien enn det er for vest-afrikanerne.

Metodisk er det verd å legge merke til at dersom fokuset vi her har hatt på de kinesiske poengverdiene skal gi særlig mening er det nettopp ved å sammenligne dem med en annen gruppe, som her er den vest-afrikanske. Skulle de kinesiske resultatene stått alene kunne de i alle fall ikke blitt brukt på denne måten. Dette kan nok være både en styrke og en utfordring for en slik form for sammenligning av kulturer. Ved å kontrastere to størrelser mot hverandre kan hver av dem bli tydeligere.

Hadde vi satt de kinesiske verdiene opp mot tilsvarende norske verdier ville det trolig kunne gitt oss nyttige indikasjoner på mulige utfordringer et norsk-kinesisk kulturmøte ville kunne innebære. Dess større avstand det måtte være i kulturverdiene dess større utfordring vil man i utgangspunktet regne med vil kunne oppstå. Utfordringen ved dette er på den andre siden problemstillingen vi har sett på ovenfor om at kulturer kanskje ikke så lett kan sammenlignes og settes opp mot hverandre ved hjelp av et gitt sett av felles verdimarkører (2.2, 2.3).

4.3 Hva er det totale bildet av kulturforskjellene i Petrad?

4.3.1 Hva bør vi lete etter?

Når vi nå går videre for å se hva både den kvantitative og den kvalitative informasjonen fra spørreundersøkelsen i Petrad kan si om kulturforskjeller samlet, uten å ta hensyn til Hofstedes kategorier, er det i utgangspunktet et ideal at tallene og svarene bør få tale for seg, eller sette agenda. Men hvor skal jeg begynne og hva er det nyttig og interessant å fokusere på? Det er grenser for hva man kan tolke ut av et avgrenset datamateriale og hva som er av nytte og interesse. I denne oppgaven har vi også begrenset plass til å ta opp de mange spørsmålstillingene spørreundersøkelsen berører. Derfor må prioriteringer gjøres og innfallsvinkler velges. Hva som velges ut som sentrale tema må nødvendigvis gjøres ut fra et skjønn om hva jeg anser for å være klare tendenser i svarene, hva som kanskje er overraskende og hva som kan tenkes å være av interesse for Petrad i deres egen vurdering av åtteukers-kursene.

Der det er aktuelt å sammenligne ulike land eller grupper av land er det fortsatt Kina og Vest-Afrika som utgjør de to største gruppene. På noen områder kan det være aktuelt å vurdere svarene til alle landene samlet. Siden vi kan se på verdiene på de enkelte spørsmålene for alle de 35 respondentene er det naturlig å bruke medianverdi for å utelukke ekstra høye eller ekstra lave verdier som ville kunne gitt forholdsmessig store utslag på gjennomsnittsverdiene. Der få land sammenlignes er

det derimot mest naturlig å bruke gjennomsnittverdier siden vi da kan få desimaltall som lettere viser tendenser, slik vi har sett tidligere. I tabellen nedenfor er noen av de mest sentrale temaene jeg velger å stoppe for satt opp med referanse til noen av spørsmålene hvor disse blir berørt. Dette er vel å merke temaer fra innfyllingsoppgavene, der noen spørsmål kan føres opp på flere kategorier siden de kan knyttes til flere tema.

Tema	Spørsmål temaet er berørt
Undervisningsformer	1,2, 3, 4,17,18, 23, 24, 31, 32, 33,33,34,37,38
Gruppesammensetning og relasjoner	9, 10, 19, 20, 21,22, 45,46, 47, 48,49,50, 51, 52
Væremåte og mentalitet	3, 4, 7, 8, 11,12, 13, 14, 39, 40
Kjønn	27,28,29,30
Betydningen av kulturforskjeller	3, 4, 7, 8, 11,12, 13,14,53

Tabell 4.4: Noen sentrale tema fra undersøkelsen i Petrad, og i hvilke spørsmål disse er berørt.

Går vi videre til å se på hvilke svar de to åpne spørsmålene sist i spørreundersøkelsen gir av kulturforskjellene blir bildet noe annerledes. Fordelen med slik åpne spørsmål er som sagt at respondentene får anledning til å formulere sine egne svar og dermed reise problemstillinger som det ikke ble tatt høyde for i innfyllingsoppgavene. Vedlegg 3 viser en samlet oversikt over svarene på spørsmål 54 og 55. Linjene til de som ikke har avgitt svar er her utelatt. En kolonne med gruppenummer angir hvilke gruppe de ulike svarene kommer fra, og kolonnen med nummer refererer til nummeret på kursdeltakeren. Gruppe 1 er Ghana og Nigeria. Gruppe 2 er Kina. Gruppe 4 er andre asiatiske land, gruppe 5 er Øst-Afrika og gruppe 3 er resterende land i Petrad-kurset.

Nedenfor følger en oppstilling av de temaene som deltakerne berører og hvor mange ganger hvert tema blir nevnt. Der en deltaker omtaler samme tema i begge spørsmålene har dette blitt oppført to ganger, og når en deltaker nevner ulike forhold er det også blitt ført opp i de ulike kategoriene. Derfor sier ikke tallene i kolonnen til høyre noe nøyaktig om hvor mange deltakere som nevner disse forholdene. 19 av

deltakerne har besvart det ene eller begge av de to åpne siste spørsmålene. I all hovedsak er dette temaer som respondentene omtaler som problemområder. Noen er riktignok å forstå som mer nøytrale observasjoner, for eksempel at der er ulike læringsstiler. Andre påpeker positive temaer, som for eksempel at ulike kulturer er en fordel for læringen i gruppene.

Tema som blir berørt i spørsmål 54 og 55	Antall ganger det blir nevnt
Språkproblemer og uttrykksformer	10
Ulik arbeidskultur	4
Væremåte	3
Ulike læringsstiler	3
Effektivitet i gruppearbeidet, deltakelse	3
Kvinnesyn	3
Åpenhet	2
Kultur- og kommunikasjonsforskjeller forringer kvaliteten på arbeidet	2
Ulike kulturer er positivt	2
Å takle ulike syn	1
Interkulturell kompetanse hos foreleser	1
Ulikt tidsaspekt	1
Seksuell trakassering	1
Uhøflighet	1
Hygiene	1
Noen er alene	1

Tabell 4.5: Tema som blir berørt i spørsmål 54 og 55, og antall ganger de blir nevnt.

Om vi sammenligner denne og forrige tabell blir det klart at noen av temaene gjentar seg i begge tabeller mens det også blir klart at vi i de åpne spørsmålene får noen nye momenter som ikke framkom i innfyllingsoppgavene. I prioriteringene av hva som bør fokuseres på videre synes det naturlig å velge de fire temaene som går igjen i begge tabellene her samt de nye temaene som nevnes relativt ofte. Noen av de mindre temaene her vil også bli trukket inn i behandlingene av de større.

En utfordring med dette materialet er at en del av temaene her naturlig glir over i hverandre og henger sammen. For å kunne arbeide med stoffet systematisk og oversiktlig velger jeg å samle disse områdene i følgende fem kategorier: språk- og kommunikasjonsproblemer, arbeidskultur og mentalitet, undervisningsformer og gruppedynamikk, forholdet mellom kjønnene, og betydningen av kulturforskjellene. De fire første av disse fem kategoriene vil jeg nå behandle i fire underavsnitt nedenfor

(4.3.2 til 4.3.5), mens betydningen av kulturforskjellene vil bli behandlet i et eget avsnitt (4.4) siden dette også vil oppsummerer noen av hovedsakene i oppgaven.

I arbeidet med svarene, særlig fra de åpne spørsmålene, blir det tydelig at jeg her står overfor en fortolkningsoppgave som ikke alltid er enkel, noe som tilsier at feiltolkninger kan forekomme. Noen steder er håndskriften vanskelig å lese så deler av svaret blir vanskelig å forstå. Språklige feil og uklare uttrykksmåter gjør det også i noen tilfeller vanskelig å forstå hva som er meningen. I slike tilfeller har jeg valgt å se helt eller delvis bort fra svaret som er gitt. Når jeg bare delvis ser bort fra svaret innebærer det at jeg har registrert hvilke tema respondenten berører, selv om det han sier kanskje ikke gir helt mening.

Selv også når svarene er språklig forståelige står man fortsatt overfor utfordringen med å fortolke. Når respondenten skriver for eksempel “kommunikasjonsproblemer” som et svar, blir det ikke klart om det er snakk om språklige problemer eller om deltakerne har vanskelig for å ha en åpen og god kommunikasjonsprosess der kjemien mellom dem fungerer. En muntlig dialog med deltakerne kunne redusert disse utfordringene med fortolkning ved at man kunne spørre hva de mener med svarene sine. Det har jeg imidlertid ikke hatt anledning til.

Det er også verd å ha i minnet her at svarene som blir gitt er subjektive uttrykk for følelser og oppfatninger og er derfor å forstå som en fortolkning av opplevelser deltakerne har hatt. Den samme hendelsen vil derfor kunne bli fortolket og omtalt på ulike måter ut fra hvilke kulturelle referanserammen man bærer med seg. Når en deltaker sier at han har fått den “samme maten i åtte uker” kan nok menylisten på hotellet dokumentere at det faktisk ikke er tilfelle (deltaker 24). For denne deltakeren gir nok likevel beskrivelsen et riktig bilde av slik han opplever buffeten med den forsiktig krydrede maten i Norge i forhold til den variasjonen han har hjemme.

Med hensyn til at vi i denne sammenhengen står overfor spørsmål om kulturforståelse, samhandling og kommunikasjon er det imidlertid viktig å anse slike subjektive opplevelser som grunnleggende viktige. Den subjektive opplevelsen enhver sitter med bør gjerne forstås som et uttrykk for hvordan man, med sin kultur som filter, erfarer og tolker omgivelsene. Dahl hevder at “... meaning is the way individuals make sense of their world” (Dahl 2000, 134). Derfor ser han heller ikke begrepet mening som et presist uttrykk å bruke siden samme ord eller symbol kan ha ulike meninger hos ulike mennesker. Mening må i følge Dahl utformes sosialt i

fellesskap, noe som gjør språket og innstillingen man møter den andre med veldig viktig (Dahl 2000, 133,136,139-140).

Dermed blir altså den subjektive opplevelsen det grunnlaget man har å møteandre på. Å hevde at noens subjektive tolkninger er feil kan derfor sies å være en etnosentrisk holdning som kan forhindre kommunikasjon og forståelse. Gadammers hensikt med å "hensette seg i den andre" kommer her til sin rett ved at man har et ønske om å trenge inn i den andres verden, og få det han kaller et "I-Thou"-forhold. Da må hans verden tas på alvor og utforskes med et åpent sinn (Roy og Starosta 2001, 9-11).

4.3.2 Språk- og kommunikasjonsproblemer

At språkproblemer er det temaet flest deltakere nevner kom som en overraskelse for meg, og kanskje også for Petrad. I informasjonsbrosjyren til kurset blir det nemlig grundig redegjort for kravene til gode ferdigheter i engelsk. Søkere tilkurset må dokumentere sine ferdigheter i engelsk og vil kanskje måtte avlegge en muntlig eller skriftlig test for å bli tatt opp på kurset (petrad.no).⁴ Også den måten kurset er opplagt på tilsier at mangelfulle språkferdigheter vil gi begrensede muligheter for et godt utbytte. Ettersom kursdeltakerne har bachelor-grad eller høyere utdanning samt minst fire til fem års arbeidserfaring fra stillinger i nasjonale myndigheter eller oljeselskap skulle det være grunn til å tro at de fleste hadde tilstrekkelig gode engelskkunnskaper.

Noe av utfordringen her skyldes kanskje at opptaket til kurset er gjort ut fra ferdigheter i skriftlig engelsk eller at engelsk uttale på et nasjonalt nivå, eller i en spesiell næring, vil avvike fra hva man regner som internasjonal engelsk. Dermed kan man stå overfor for eksempel sudansk, filippinsk eller kinesisk engelsk som ikke så lett blir forstått i et internasjonalt miljø.

På bakgrunnen av at jeg regnet gode språkferdigheter som et selvsagt krav på kurset satte jeg heller ikke fokus på slike spørsmål i innfyllingsspørsmålene. Denne overraskelsen får stå som et eksempel på at kvantitativ metode legger begrensninger på hvilken informasjon man får inn, og motsatt ser vi også at kvalitativ metode gir mer åpning for det uventede. Når det videre blir referert til "nr." og et tall refererer det til nummer på deltakerne, i henhold til resultatskjemaene i vedlegg 2 og 3.

⁴ Petrad.no; besøkt 7. mars 2011.

Svarene om språkproblemene peker på at de språklige ferdighetene generelt er for dårlige hos noen og mer spesifikt blir det pekt på at uttalen er et problem. Dette knyttes direkte til det faglige utbyttet, for eksempel med følgende beskrivelse (nr.30): “... are not fluent in English, cannot express themselves. They might be having an idea of what one group seeks but cannot explain it.” En deltaker fra sørøst-asia (nr. 19) mener at språk- eller kommunikasjonsutfordringene har direkte skyld i at gruppearbeidet ikke går så godt som det burde: “Yes, most of the time the participants/other group members don’t agree on ideas because they don’t easily understand the idea of the other person. But the main issue is the language barrier.” En annen deltaker (nr. 4) konkluderer med at kulturproblemene ikke er store siden man bare kan slå opp de ordene man ikke forstår i en ordbok eller på Google. Men er det nå sikkert at språkferdigheter i seg selv er tilstrekkelig for god kommunikasjon?

Det er interessant å legge merke til at kommunikasjonsproblemer ikke alltid knyttes til språklige ferdigheter, noe som blir klart i følgende utsagn: “Yes. Sometimes Chinese people are very brief in the comments, and it is not very easy to understand their intentions” (nr. 31). Her er ikke de rent språklige ferdighetene utfordring men heller at den kinesiske mentaliteten legger tydelige føringer for uttrykksformen som blir brukt. En annen deltaker (nr. 24) nevner en hel rekke forhold som svar på spørsmål 54, og blant annet “culture ways of approaching things, communication, language content...”. Til tross for tilstrekkelige språkferdigheter anvendes altså det engelske språket som et verktøy på ulike måter avhengig av den kulturelle bakgrunnen til den som bruker det.

Språk- og kulturlæring synes i dag, i alle fall i den vestlige del av verden, å bli knyttet sammen ved at man bevisst knytter språkopplæringen til kulturstudier. Dette er nødvendig både for å forstå kulturen som språket blir brukt i, og også for å forstå hvordan språket er oppbygget. Dersom man anser språklæring bare som et verktøy til å oversette til eller fra sitt eget språk, uten å ta med det kulturelle aspektet, vil man trolig miste den viktige språkfølelsen som kommer fra kulturkunnskapen. Et slikt standpunkt finner gjenklang i den konstruktivistiske kulturforståelsen som har hentet impulser fra Gadamer. Den tyske filosofen omtaler språket som “... the house of Being” som vi lever i, og at språket bestemmer hvem man er som person og hvordan man forstår verden (Roy og Starosta 2001, 9).

Et godt ordforråd og oversikt over grammatiske regler trenger altså ikke være en garanti for at man kan kommunisere godt på dette språket. For eksempel kan en

kineser som er vant med runde formuleringer og høflige fraser stå overfor en stor kommunikasjonsutfordring når han skal bruke de gode engelskkunnskapene sine i en internasjonal sammenheng der språkbruken forventes å være eksplisitt og direkte. Å bruke eget morsmål er utvilsomt en måte å uttrykke egen identitet og kulturell mentalitet på. Læring av et nytt språk skulle også normalt innebære at man identifiserer seg med den kulturelle mentaliteten og uttrykksformen som ligger innebygd i språket. Dette gjør språklæring ekstra krevende og spennende, men vi kan ikke alltid forutsette at alle har lært språk på en måte som har lagt til rette for det kulturelle aspektet.

Når hele 9 ulike deltakere nevner språk og kommunikasjonsferdigheter som et problem først og fremst for læringsoppgavene i gruppene tilsier det at dette kanskje er den største praktiske kulturelle utfordringen i kurset. Disse ni kan tenkes å representere flere deltakere, men det blir vanskelig å skulle anta hvilke tallverdier deltakerne ville angitt om denne problematikken hadde blitt innarbeidet i spørreskjemaet. I spørreskjemaet har vi ikke mange spørsmålsstillinger som spesifikt kan knyttes direkte til betydningen av felles språk. Et lite unntak er spørsmål 52 der påstanden er: "Deltakere som snakker med aksent blir ikke vist like mye respekt som de med en mer flytende engelsk". Her er spriket i svarene stort. Selv om medianverdien her er bare 2 har vi likevel ni deltakere som er mer eller mindre enige i påstanden, dvs. de gir 4 til 6 poeng her. Det synes derfor klart at for noen kan manglende språkferdigheter hos de andre deltakerne føre til mindre respekt for dem.

Ut fra sitatene vi har sett på ovenfor her kan vi også ane at de manglende språkferdighetene for noen kan føre til frustrasjon og irritasjon som kan skape slitasje i et samarbeidsforhold. Dermed kan også døren stå på gløtt for misforståelser, ineffektivt arbeid, kanskje konflikter og stigmatisering av enkelte grupper. Men hva om språkferdighetene er gode og forholdene sånn sett ligger til rette for problemfri kommunikasjon? Kan vi fortsatt se at der er kulturforskjeller som mer eller mindre direkte påvirker arbeidet og læringsprosessen? Jeg vil nå først gå videre med å se på hvordan ulik arbeidskultur og mentalitet kan påvirke det interkulturelle læringsfellesskapet.

4.3.3 Arbeidskultur og mentalitet

På bakgrunn av det vi tidligere har sett fra Hofstede's femte verdidimensjon, konfusiansk dynamisme, eller livsorientering som jeg vil kalle det her, er det grunn til

å tro at kinesere har en annen mentalitet enn for eksempel vest-afrikanerne (2.6.3). Det vil si at de trolig har en annen grunnleggende tankegang og holdning, som i praksis gir seg utslag i en annen tilnærming til arbeidsoppgavene. Mens Kina har blitt plassert på toppen i Hofstedes indekstabell med 118 poeng ligger Ghana og Nigeria på 16 poeng. Avstanden er med andre ord betydelig på dette området, og det ville overraske om vi ikke vil finne dette igjen i Petrad-undersøkelsen.

Hofstede mener den kinesiske livsorienteringen har sin bakgrunn i den gamle konfusianske etiske tenkningen om dyder (Hofstede 1993, 188). Selv om undersøkelsen denne verdidimensjonen ble hentet fra er utarbeidet av et mer internasjonalt forskerteam er der nok likevel sider ved både arbeidet, og ved Hofstedes egne refleksjoner, det kan være grunn til å stille spørsmål ved. Dette har jeg ikke anledning til å gå dypere inn på her, men det kan være nyttig å ta med noen elementer som man kan tenke seg vil få betydning for innstillingen til, og gjennomføringen av arbeid, for eksempel i en kontekst som på Petrad-kurset.

Ifølge Hofstede vil den langsiktige kinesiske livsorienteringen typisk være preget av verdier som gjensidige forpliktelser, respekt, lydighet, å ikke tape ansikt, måtehold, tålmodighet og utholdenhet. Motsatt vil kortsiktig livsorientering kunne være preget av respekt for tradisjoner og sosiale forpliktelser, sosialt press, lite sparing, forvente raske resultater, å "ei" sannheten, personlig ro og stabilitet (Hofstede 1993, 182; 190).

Umiddelbart synes en del av de afrikanske kulturverdiene å komme i et negativt lys her siden de blir framstilt med en kortsiktig, og dermed underforstått som en lite fornuftig livsorientering. Faren for stigmatisering av land eller regioner er her så klart til stede, og det kan være grunn til å stille spørsmål ved om slike karakteristikk av grupper av land er rettferdige og dekkende. Noe av problemet her er nok også at vi i slike framstillinger mangler det dypere etnografiske materialet som kan gi forklaring og sammenheng til de kulturverdiene som med første øyekast måtte synes å være negative. Som med de fire andre verdidimensjonene er neppe hensikten med dem å framstille noen verdier som positive og andre som negative, men det er heller å forstå som et forsøk på å gi en generell karakteristikk.

Å skulle forholde seg nøytral i møte med andre lands kulturverdier er riktignok vanskelig. Som vi har sett bruker Hofstede landenes kulturverdier til å forklare forhold knyttet til for eksempel utdanning og økonomi. For eksempel blir fort den kortsiktige livsorienteringen del av forklaringen på lavt utdanningsnivå og svak

økonomi i de afrikanske landene. Som en anekdote er det forøvrig interessant å legge merke til at amerikanernes tankegang som også er “kortsiktig”, i følge Hofstede, dominerer rådgiverne i det internasjonale pengefondet (IMF) og Verdensbanken, som så låner ut penger til afrikanske låntakere med enkortsiktig livsorientering (Hofstede 2010, 273-274). Den såkalte korte livsorienteringen her kan nok bidra med litt av forklaringen til problemene, men like sikkert er det at dette ikke her hele bildet.

At vi de siste par ti-årene har sett en enorm utvikling innen utdanningssektoren i Afrika og at vi nå kan regne 100 millioner, eller 10 %, av den afrikanske befolkningen som tilhørende i middelklassen sier oss litt om at Hofstedes forklaringsmodeller gjerne bør møtes med et kritisk blikk(aftenposten.no).⁵

Aftenposten bygger sin positive vinkling om den økonomiske utviklingen i Afrika blant annet på informasjon fra finansmagasinet McKinseyQuarterly som publiserer statistikk og en rekke artikler om den økonomiske veksten i Afrika (<http://mckinseyquarterly.com/Africa>).⁶ Også Dagens Næringsliv har de siste månedene satt fokus på den positive utviklingen i Afrika. På dn.no kunne vi 23.mars 2011 lese at “- Hele verden er i ferd med å bli interessert” i Afrika. BNP-veksten for Afrika i 2010 var på 4,5 prosent, noe som gav journalisten grunnlag for å hevde i ingressen at “Den afrikanske giganten reiser seg” (dn.no).⁷

I 2001 utførte Hofstedes institutt, IRIC, en undersøkelse kalt African Value System. Der ble særlig to uttalelser stående som typiske afrikanske motsetninger til konfusiansk tenkning. De afrikanskelandenescorethøypåutsagnene: “Wisdom is more important than knowledge”, og “Wisdom comes from experience and time, not from education”. Hofstedeskonklusjonutfradetteerverd å stoppe for: “Putting pride over practical results and expecting wisdom without knowledge and education does not encourage working and studying today for reaping benefits tomorrow” (Hofstede, Hofstede og Minkov 2010, 272-273).

Her kan man spørre seg om Hofstedes tolkning av de afrikanske verdiene om visdom og kunnskap reflekterer en europeisk etnosentrisk holdning om dette eller om det kan kalles en nøytral observasjon. Det får bli stående som et åpent spørsmål. Når

⁵ “Hundre millioner afrikanere lever som deg”. Tilgjengelig på <http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/article3958724.ece>. Besøkt 7.mars 2011.

⁶ “McKinseyQuarterly, Africa”. Tilgjengelig på <http://mckinseyquarterly.com/Africa>. Besøkt 7.mars 2011.

⁷ “- Hele verden er i ferd med å bli interessert”. Tilgjengelig på <http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article2108419.ece>. Besøkt 25.mars 2011.

vi nå vil se på arbeidskultur og mentalitet hos kinesere og vest-afrikanere er disse aspektene imidlertid interessante å ta med seg. Gir Petrad-undersøkelsen et bilde av at afrikanerne ikke er opptatt av gode prestasjoner og resultater mens kineserne er de arbeidsomme som tenker langsiktig? Først er det naturlig å gå til innfyllingsspørsmålene.

Siden dimensjonen livsorientering ikke ble innarbeidet i spørreskjemaet er det heller ikke mye informasjon å hente der om ulike holdninger til arbeid. Bare spørsmål 39 og 40 retter seg mot hvordan man føler seg hvis gruppearbeidet ikke blir fullført på tiden eller om resultatet av det er middelmådig. Både vest-afrikanerne og kineserne har høye svarverdier på spørsmål 40 som tilsier at de føler frustrasjon om ikke arbeidet har blitt gjort tilfredsstillende. På samme måte er de i svært liten grad enige i spørsmål 39 der det sies at: “jeg ser det ikke som noe problem om resultatet av gruppearbeidet er under middels”.

Det er altså lite forskjeller å spore i svarene mellom de to gruppene her, i motsetning til slik vi hadde grunn til å vente ut fra Hofstedes tenkning om livsorientering. Ut fra hans tenkning skulle vi tro at vest-afrikanerne hadde en mer avslappet holdning til å oppnå resultater. Tvert imot er faktisk vest-afrikanernes verdier ennå lavere enn kinesernes på spørsmål 39. Her kan man naturligvis spørre seg om svarene er ærlige eller bare “politisk korrekte”, og om de sånn sett avviker fra det som skjer i praksis.

Går vi videre til de to åpne spørsmålene ser vi at det framkommer noe mer informasjon om arbeidskultur. Det er imidlertid ikke alltid lett å se om ulike forhold som blir omtalt, som for eksempel “effektivitet i gruppearbeidet” eller “kulturell bakgrunn” kan knyttes direkte til det vi her omtaler som arbeidskultur. Utfordringen er at begrepene som brukes gjerne henger sammen og at deltakerne setter ulike ord på det som kanskje kan være samme sak. Noen av svarene er imidlertid svært eksplisitte i forhold til arbeidskultur og mentalitet og sånn sett ikke til å ta feil av.

Different participants from different nations (or different continents) have different learning and working concepts. For example: 1. The target for some participants to do case work is just to finish it. Some others want to discuss more. 2. Some ask more “why” or “how” question, some others laugh at this. 3. Some people make sure to finish their work in time, some others don't take care about that (nr. 15).

Some are hard workers, others are more relaxed. Some have high expectations within delivering a good result, others are attending the course but do not work (nr. 26).

Some people from Africa don't seem to care if the work we do doesn't meet the required standards (nr. 31).

Her ser vi at en hel rekke forhold knyttet til arbeidskultur og mentalitet nevnes. Alle tre svarene har til felles at de påpeker at deltakerne har ulike holdninger knyttet til arbeidsinnsats og resultater. I det første og siste sitatet knyttes disse forskjellene direkte til de ulike kulturelle bakgrunnene deltakerne har. Bare i det siste sitatet knyttes den avslappede holdningen til folk fra Afrika. Siden disse tre svarene kommer fra deltakere utenfor Afrika kan vi mistenke at det er afrikanerne denne kritikken retter seg mot, men det er riktignok noe vi ikke har tydelig belegg for å hevde.

Om dette siste likevel hadde vist seg å være tilfelle så ville vi kunne fått bekreftet Hofstedes skarpe skille mellom Afrika og Kina i spørsmålet om livsorientering og dermed også i spørsmålet om holdning til arbeid og resultater. Å skulle konkludere ut fra et såpass spinkelt grunnlag blir likevel ikke helt forsvarlig. Petrads eget evalueringssystem vil kanskje gi et tydeligere bilde av dette over tid. Vi får nøye oss med å konstatere at vi ser til dels store ulikheter i holdning til deltakelse, flid i arbeidet og mål om gode resultater. Det vil naturlig nok kunne medføre visse negative konsekvenser for både enkeltpersoner og gruppefellesskap der dette gjør seg gjeldende.

I tillegg til, eller eventuelt i stedet for, å skulle legg skylden for ulik arbeidskultur på deltakernes "iboende" nasjonale mentalitet kunne det vært interessant å se på hvilke organisasjonskultur som preger arbeidsplassene deltakerne kommer fra. Dersom organisasjonen man arbeider i har et system for å premiere individuell innsats og resultat vil det også være grunn til å tro at dette vil prege innstillingen til arbeid hos deltakere på et slikt kurs. Det er videre interessant å reflektere over at om dersom Hofstedes tenking om afrikansk mentalitet er riktig, så er dette trolig noe som også vil prege organisasjonskulturen der Petrad-deltakerne kommer fra. Dersom den nasjonale verdien "stolthet og visdom" står over kunnskap og utdanning i bedrifter og organisasjoner, kan det være rimelig å tenke som Hofstede at dette ikke vil stimulere til arbeid og studering med tanke på framtidig utbytte (Hofstede, Hofstede og Minkov s 273).

Selv gjør Hofstede det klart at det ikke nødvendigvis er noen tydelig sammenheng mellom nasjonal kultur og bedriftskultur, men like fullt er slike sammenhenger sannsynlige (Hofstede 1993, 198-201). Mearns og Yule påpeker at nasjonal kultur klart kan prege bedriftskulturer samtidig som bedrifter kan utvikle sine særegne kulturformer. De viser blant annet til forskning i SAS-konsernet der pilotenes nasjonale bakgrunn hadde betydning for deres holdninger til sikkerhetsprosedyrer. Når det gjelder oljeindustrien refererer de, med utgangspunkt i Hofstedes kategorier, til studier som tilsier at bransjen har utviklet en “macho-kultur”, selv om ikke alle av oljearbeidernes nasjonale kulturer var preget av maskuline verdier. Dette antast å ha negative konsekvenser for sikkerheten (Mearns og Yule 2009, 783-784). Prinsipielt er dette interessant med tanke på at vi på Petrad-kurset forholder oss til mennesker som kanskje er en del av en eller flere globale yrkeskulturer. Derfor er det også noe usikkert i hvor stor grad deres nasjonale kulturer og mentaliteter preger dem når de er samlet i en slik jobbsammenheng.

4.3.4 Undervisningsformer og gruppedynamikk

Undervisningsformer

På bakgrunn av det vi nå har sett om ulik arbeidskultur og mentalitet er det grunn til å tro at dette vil gi seg konkrete utslag i læringsarbeidet og fellesskapet på kurset i Petrad. Jeg vil nå se nærmere på hvordan deltakerne på Petrad-kurset foretrekker å arbeide og å lære. Etterpå vil vi prøve å få et bilde av hvordan gruppene fungerer når de består av personer fra helt ulike kulturer. Som vi så i tabell 4.4 i punkt 4.3.1 har vi mange spørsmål som retter seg mot forhold knyttet til arbeidsmetoder og gruppedynamikk. I tabellen nedenfor ser vi først på svarverdiene for Kina og Vest-Afrika i spørsmålene som har med undervisnings- og arbeidsformer å gjøre. Bare de spørsmålene som har tydelig forskjell i verdier er tatt med, det vil si en differanse på 0,4 poeng eller mer. Noen spørsmål som er overlappende er utelatt her, og noen er parafraserte for å ta mindre plass.

Spørsmål nummer	Utsagn	Kina	Vest-Afrika
1	Å arbeide i grupper er virkelig bra	5,4	5,8
2	Forelesninger er mest effektivt	4,8	3,3
3	Det er naturlig å ta initiativ i en time	3,8	5,4
4	I gruppearbeid venter jeg å bli fortalt av andre	2,2	1,4

	hva jeg skal gjøre		
24	Det er interessant med oppgaver der jeg må finne svarene selv	4,4	5,3
31	Jeg liker best å arbeide med oppgaver sammen med andre	4,0	5,6
33	Jeg liker ikke å bli vurdert	3,0	1,5
37	Oppgaver burde være basert på bare noen få generelle regler	4,6	3,0

Tab 4.6: Gjennomsnittlige svarverdier for Kina og Vest-Afrika om undervisningsformer.

Om vi kort oppsummerer dette ser det ut til at vest-afrikanere setter mest pris på gruppearbeid, har mest naturlig for å ta initiativ og har mest syn for selvstendig arbeid. På den andre siden setter kineserne mest pris på forelesninger, har noe vanskeligere for å ta initiativ og å bli vurdert, og de synes oppgavene bør komme med rimelig klare regler for hvordan de skal løses.

Når vi tidligere har sett at Kina har noe høyere kollektive verdier enn Vest-Afrika er det kanskje noe overraskende at Vest-Afrika her har verdier som klart går i favør av læring i fellesskap. Individualisme og kollektivismen trenger imidlertid ikke å regnes som motsetninger i denne sammenheng. Dette blir tydelig når vi ser at vest-afrikanerne også scorer høyest når det gjelder interessen for å finne selvstendige løsninger og at de har mindre imot å bli vurdert enn kineserne.

Det blir litt vanskelig her å vite hvor mye troverdighet som kan tillegges svarene. Som tidligere har vi også her utfordringen med at "korrekte" svar muligens er gitt, mens praksis kanskje vil avvike fra det som blir sagt. De som arbeider i Petrad eller i tilsvarende kontekster kan kanskje bekrefte at tendensene her er gjenkjennelige. Å skulle tolke resultatene her i sammenheng med det vi i forrige avsnitt (4.3.3) har vært inne på, om at afrikanere generelt kanskje er korttidsorienterte og har et mer avslappet forhold til langsiktige resultater, er spennende om enn noe risikabelt. Vi kan likevel driste oss til å trekke følgende linjer, i et forsøk på å harmonisere dette og forrige avsnitt. Om man har en noe avslappet holdning til resultatene og kunnskapsmengden man sitter igjen med kan det likevel regnes som naturlig at man da ikke er redd for å gyve løs på individuelle utfordringer og er uten særlig frykt for å bli vurdert. Om man da også tenker at visdom bygger på erfaring blir trolig det sosiale fellesskapet viktig for å tilegne seg slik visdom fra andres erfaringer. Derfor blir det naturlig å verdsette læring i grupper høyt.

Videre kan det være fristende å tenke at for de som gjør en laber innsats og “ikke bryr seg”, som det ble hevdet i sitatene fra deltakerne i punkt 4.3.3, vil gruppearbeid være gunstig siden de da ikke blir personlig stilt til ansvar for sitt manglende engasjement. Tilsvarende vil den kinesiske flittigheten heller vurdere forelesninger og individuelt arbeid som en mer effektiv form for læring. Dette gir også mening dersom det er tilfelle, slik jeg har antydnet tidligere, at kineserne har et kommunikasjonsproblem og at de kanskje føler at innsatsen fra de andre gruppemedlemmene ikke er særlig god.

Metodisk illustrerer dette at kvantitative data ikke bare kan regnes som “rene fakta” men at man har en komplisert fortolkningsoppgave som disse dataene ikke alltid gir bakgrunn for å kunne gjennomføre. Dermed kan man stå i fare for å produsere tankekonstruksjoner av mer konspiratorisk karakter slik mange gjerne anklager Hofstede for å ha gjort. For eksempel har nok den vest-afrikanske verdsettingen av læring i fellesskap flere, og kanskje bedre, forklaringer enn at det foretrekkes av bekvemmelighetshensyn.

Hva sier så de åpne spørsmålene om undervisningsformer? Jeg vil kort stoppe for de tre svarene som er tydeligst om dette.

Total tolerance from tutors provides more strength/responsibility reward from students (nr. 1).

Different administration concepts of training. In China trainees could get more direction, help or supervision from a pointed mentor. In this course we need to take our responsibility, and check information in the laptop. We must change. In China we normally get the material of the lecture one or two days before it is presented, so that we could pre-study. Here, the time is limited or we are given after (nr. 15).

Culture ways of approaching things; communication, language content, work load, performance, interest in participating, lecture content, lecturers' advice. Norwegians have to get closer to the content on intercultural level of way of sharing (nr. 24).

Felles for dissetresvarene er at de påpeker at undervisningsformen i Petrad-kurseter forskjellig fra det de er vant med. Det første svaret er litt ufullstendig men kan tolkes i retning av at foreleserne gir deltakerne et større ansvar enn de er vant til. Med bakgrunn i påstandene vi har sett på tidligere om at enkelte ikke “bryr seg” om arbeidet eller resultatet kan det være fristende å spørre om det frie ansvaret som gis er

mer enn hva disse kan takle. Det er imidlertid ikke sikkert at engasjementet hos disse hadde vært bedre om de ble utsatt for mer kontroll og fikk friheten begrenset.

Også i det andre svaret blir det påpekt at deltakerne får mer ansvar enn de er vant med og at de får mindre personlig veiledning. Selv om det ikke sies eksplisitt kan vi lese mellom linjene her at deltakeren hadde fortrunket å få utdelt undervisningsmaterialet på forhånd for å kunne være bedre forberedt. Å vurdere hva som er best pedagogisk i slike spørsmål må Petrad naturlig nok veie opp mot hva som er praktisk gjennomførbart.

Ut fra et interkulturellt og pedagogisk perspektiv er det tredje svaret meget interessant og omfattende. Dette har jeg ikke anledning til å gå dypere inn i men vil bare kort påpeke at de to punktene som nevnes her trolig kan ha stor betydning. For det første anser deltakeren innholdet i kurset for å være i alle fall delvis kulturelt bestemt, og rådene fra foreleser gis ut fra hans kulturelle bakgrunn. De fleste som har arbeidet med interkulturelle spørsmål vil nok kunne støtte deltakeren i at denne observasjonen er riktig. Det er imidlertid ikke sikkert at dette er like innlysende for dem som er en del av et ganske så internasjonalt næringsliv. En foreleser med norsk, vestlig eller global erfaring kan tenke at innfallsvinkelen og innholdet i det han presenterer er kulturelt udiskutabelt. Like fullt er det ikke nødvendigvis sikkert at det han presenterer, og måten han gjør det på, har relevans eller svarer på utfordringene afrikanske eller latin-amerikanske oljeselskaper og myndigheter står over for.

Det andre momentet som deltaker 24 nevner kan forstås som et råd om at norske forelesere bør presentere fagstoffet sitt på en måte som kan bli bedre forstått av et slikt interkulturellt publikum. Det er interessant at det ikke utsettes noe på språkferdighetene men på “måten det deles på”. Kort sagt er det grunn til å tro at selv om petroleumsindustrien i stor grad er internasjonal er like fullt behovet for interkulturell kompetanse til stede.

Gruppedynamikk

Vi skal nå gå videre med å se på hva Petrad-undersøkelsen kan si om hvordan arbeidsgruppene fungerte, først ved å gå til innfyllingsoppgavene og deretter til de to åpne spørsmålene. I tabell 4.4 i punkt 4.3.1 så vi at en rekke spørsmål berører forhold som har med arbeidet i gruppene å gjøre, men det er først i spørsmålene 45 til 52 at vi ser en tydelig forskjell i svarene til den kinesiske og den vest-afrikanske gruppen. I tabellen nedenfor er svarverdiene på 45 til 52 samlet for disse to gruppene.

Spørsmål nummer	Utsagn	Kina	Vest-Afrika
45	Jeg prøver å integrere mennesker fra alle land i kurset	4,4	5,3
46	Jeg føler meg mest komfortabel med å sosialisere meg med dem jeg har en tilsvarende kulturell bakgrunn med	4,8	4,1
47	Jeg kan lett være venner med mennesker med andre oppfatninger	3,6	5,6
48	Jeg synes det er vanskelig å ha et nært forhold til mennesker med en annen tro eller oppfatning	4,2	2,0
49	Det er mest effektivt å arbeide i gruppe med dem som har tilsvarende kulturell bakgrunn	4,8	2,4
50	Det er en styrke for en gruppe å bestå av folk fra totalt ulike kulturer	4,0	5,8
51	Jeg er ganske sikker på at jeg behandler deltakere likt, uavhengig av språk, kultur, alder eller kjønn	4,8	5,6
52	Deltakere med en dårligere uttale blir ikke vist like mye respekt som de med en bedre uttale	2,4	1,6

Tabell 4.7: Gjennomsnittlige svarverdier for Kina og Vest-Afrika på spørsmål 45 til 52.

Kort oppsummert kan vi si at vest-afrikanerne i høyest grad synes de er flinke til å integrere andre deltakere, de har lettere for å være venner med mennesker med andre oppfatninger, de mener veldig klart at det er en fordel for en gruppe å bestå av folk fra ulike kulturer og de er i større grad enn kineserne trygge på at de behandler alle deltakere likt. Om kineserne kan det sies at de i noe større grad enn vest-afrikanerne liker å være sammen med dem med en tilsvarende kulturell bakgrunn, det er markert vanskeligere for dem å ha et nært forhold til mennesker med en annen tro eller oppfatning, de mener at kulturelt homogene grupper er mest effektive, og i større grad enn vest-afrikanerne oppfatter de at folk med en dårligere uttale blir mindre respekterte.

Det er verd å merke seg at avstanden mellom svarverdiene til Kina og Vest-Afrika på en del av disse spørsmålene er noe av det største vi har i hele undersøkelsen. På fire av spørsmålene er differanse mellom gruppene fra 1,8 til 2,4 poeng, noe som kan sies å være en markert forskjell. Ut fra de kvantitative dataene har vi lite grunnlag til å tolke hvorfor avstanden er så markert. Man kan undres om språk- og kommunikasjonsproblemene vi stoppet for i avsnitt 4.3.2 kan forklare noe av den reserverte holdningen kineserne her har til å sosialisere seg med deltakere fra

andre kulturer. Der ble det nemlig pekt på at enkeltes uttale og uttryksform ble vanskelig for andre å forstå, uten at det ble konkretisert hvem dette særlig gjelder. Dersom kineserne selv ser at de har vanskelig for å bli forstått er det ikke urimelig at de kan isolere seg noe og trives best sammen med egne landsmenn.

Et annet moment som vi heller ikke har grunnlag for å drøfte ut fra undersøkelsen er om vest-afrikanernes åpenhet for kulturelt mangfold kanskje har sammenheng med at de selv er oppvokst i svært flerkulturelle land. Ghana og Nigeria er, på lik linje med de fleste andre afrikanske land, preget av at stort etnisk mangfold. Dess lengre erfaring man har med et slikt mangfold dess mer åpen vil man kanskje være for å samarbeide med mennesker fra fremmede kulturer. På nytt får vi her illustrert at kvantitative data, og også åpne spørsmål, gir oss begrenset bakgrunn for å tolke svarene som blir gitt.

Om vi går videre til de to åpne spørsmålene er det ikke mye konkret som blir sagt om dynamikken i gruppene utover det vi allerede har vært inn på angående språk- og kommunikasjonsproblemer og arbeidskultur. Noen ulike bemerkninger kommer riktignok, men de er til dels vage. Noen slike momenter er: manglende effektivitet i gruppearbeidet (nr. 1), ulik kulturell bakgrunn forårsaker ineffektivitet (nr. 11), noen har en tendens til å bli dominerende (nr.20) og vaner, ulikt tidsaspekt og åpenhet om enkelte tema (nr. 21). Holder vi dette sammen med det vi har vært inne på tidligere og ser på totalen av de ulike temaene som framkommer i de åpne spørsmålene (tabell 4.5 i punkt 4.3.1) er det tydelig at gruppedynamikken kan påvirkes av en lang rekke faktorer. I et forsøk på å sortere i hva som eventuelt kan regnes som mer eller mindre grunnleggende kulturelle ulikheter vil jeg senere trekke inn Sarbaughs taksonomiske tenkning om kulturforskjeller (4.4.3).

Nå sitter vi imidlertid igjen med spørsmålet om kulturforskjellene i slike interkulturelle arbeidsgrupper er så store at vi heller burde satt sammen mer homogene grupper. Arbeider homogene eller heterogene grupper best? Problemstillingen er for noen kanskje ”politisk ukorrekt” og irrelevant siden man vil anse det som uaktuelt å plassere medarbeidere eller kursdeltakere sammen i grupper ut fra etnisk bakgrunn. Mange vil nok argumentere for at en slik form for segregering eller kapitulering overfor kulturforskjellene ikke vil være aktuell uansett om det ville ha pedagogiske fordeler. Man tenker da gjerne at samarbeid på kryss av kulturgrenser er et mål i seg selv og at det vil kunne gi fordeler til tross for at samarbeidet kan være utfordrende. Siden innfyllingsoppgavene i undersøkelsen hadde sprikende resultater

mellem Kina og Vest-Afrika på dette området og siden vi har tilgang til forskning om emnet er dette likevel nyttig å stanse for.

I tabell 4.7 ovenfor så vi at kineserne i svært stor grad anså det som mest effektivt å arbeide i grupper med dem som har tilsvarende kulturell bakgrunn. Kineserne hadde her gjennomsnittlig 4,8 poeng og vest-afrikanerne 2,4. På den andre siden regnet vest-afrikanerne det som en styrke (5,8 poeng) om gruppen bestod av folk fra totalt ulike kulturer, noe kineserne bare gav moderat tilslutning til (4,0 poeng). Dette gir oss riktignok ikke en nøytral vurdering av hvorvidt interkulturelle arbeidsgrupper er effektive eller ikke, men det gir oss en pekepinn på hva som er holdningen til disse deltakerne. De som i mindre grad foretrekker slike grupper har kanskje fått dette standpunktet på bakgrunn av at de regner dem for å være noe ineffektive, slik det også framkommer i noen av svarene på de åpne spørsmålene, eller kanskje fordi de føler det kulturelle mangfoldet er krevende å forholde seg til.

Fra deltakerne på Petrad-kurset får vi med andre ord ikke et entydig svar på spørsmålet om hvorvidt kulturelt heterogene grupper er å foretrekke framfor homogene. Ester Barinagas forskning gir et tilsvarende tvetydig bilde. Hun viser til at noen forskningsresultater på den ene siden indikerer at det kulturelle mangfoldet er en styrke for gruppearbeidet ved at det “forbedrer gruppens kreativitet og dens kapasitet til å løse problemer”. På den andre siden har vi dem som mener at de kulturelle forskjellene “kan være så distraherende at det vil kunne forhindre sine potensielle fordeler” (Barinaga2007, 316).

Det er interessant at Barinaga knytter disse ulike synene til ulik forståelse av kultur. Kort sagt mener hun at “positivistene” med Hofstede i spissen, eller strukturalistene som jeg har omtalt dem som, med sin statiske forståelse av kultur, vil være fokusert på forskjellene og at de kulturelle barrierene vil være vanskelige å komme over. Da vil også multikulturelle arbeidsgrupper lettere bli en utfordring. Barinaga mener at denne tradisjonen er lite fokusert på å fortolke prosessene i gruppene. Dette prøver hun å imøtegå ved å argumentere for at det som blir omtalt som kulturforskjeller ikke nødvendigvis er å forstå som objektive faste størrelser men heller kan forstås som “en tilgjengelig ressurs for å gi mening til det som skjer” (Barinaga 2007, 319).

Kulturforskjellene kan med andre ord bli brukt som en forklaringsmodell for det som skjer i gruppene. Uavhengig av hvilken posisjon man inntar her vil uansett kulturforskjellene ha sin innvirkning på arbeidet i gruppene. Denne spenningen

mellom kulturforskjeller som objektive størrelser eller som forklaringsmodeller vil jeg ta med videre når vi nå går over til å se på spørsmålet om forholdet mellom kjønnene i Petrad-kurset.

4.3.5 Forholdet mellom kjønnene

I Norge regnes likebehandling og samarbeid mellom kvinner og menn som en selvsagt verdi. Slik er det imidlertid ikke i alle kulturer, så når mennesker fra mange ulike kulturer møtes er det ikke urimelig å vente at dette er et område som kan skape friksjoner. I spørreskjemaet retter spørsmål 27 til 30 seg mot forholdet mellom kjønnene. Medianverdiene for disse fire spørsmålene ligger på seks og en. Ut fra et statistisk perspektiv er kort sagt alle så godt som enige om at kvinner og menn behandles likt og at det er viktig at både kvinner og menn er representerte i gruppene. Videre er så godt som alle enig om at de like gjerne kan lytte til en kvinnelig deltaker som en mannlig, og bare noen få har svar som tenderer mot at menn og kvinner burde arbeide i adskilte grupper.

Ut fra medianverdier eller gjennomsnittverdier synes med andre ord svarene på disse fire spørsmålene å være lite oppsiktsvekkende og er sann sett ikke så viktige å rette oppmerksomheten mot. På den andre siden er det likevel viktig å stoppe opp for de svarene som avviker fra normalen her. Dersom om enn en svak tendens i de avvikende svarene her er representative vil trolig dette indikere at det som påpekes kan oppleves som et betydelig problem hos enkeltpersoner. Derfor skulle de avvikende tallene her være grunn til å ta på alvor. Går vi nøyere etter har vi faktisk en hel del deltakere som ikke gir ett eller seks poeng til disse fire påstandene. Blant annet har vi 10 deltakere som ikke helhjertet kan si at kvinner og menn blir likt ansett og behandlet i kurset (spørsmål 27). Videre bekrefter 11 deltakere at de til en viss grad ikke har like lett for å lytte til en kvinne som en mann (spørsmål 28). På samme måte har vi 10 deltakere som ikke helt avviser at kvinner og menn ville ha arbeidet best i separate grupper (spørsmål 30).

Det vanskelige spørsmålet blir så å si noe om omfanget eller hvor betydningsfullt dette er. Har kanskje noen av kvinne her gjort seg noen vonde erfaringer som har redusert gleden og utbyttet ved kurset? Har de følt seg tilsidesatt, oversett, neglisjerte eller direkte krenket? Har ikke kvinnene fått komme med sine faglige bidrag i gruppene? Igjen kommer vi til kort med kvantitative data. Tallene gir oss indisier på noe her, men vi har ikke anledning til å kommunisere med deltakerne

for å få utdypet hva som ligger i de avvikende svarene jeg har pekt på. På bakgrunn av reglene om personvern kan jeg ikke ta med i resultatskjemaet kjønn knyttet til nasjonalitet slik at deltakerne kunne blitt identifisert. Jeg kan likevel bekrefte at kvinner er tydelig representerte i det som er å regne som avvikende svar her. Siden bare seks kvinner deltok i undersøkelsen er det også klart at noen menn har observert forhold som har gjort at de har anført verdier som kan karakteriseres som avvikende fra de normale svarene, nemlig verdiene en og seks.

Selv om avvikene i de statistiske dataene kan sies å være små her, gir de to åpne spørsmålene et mer tydelig bilde ved at tre deltakere påpeker at kjønnsrelaterte spørsmål har vært en utfordring, og en fjerde deltaker påpeker seksuell trakassering. Svarene til de tre som tar opp dette temaet er noe ufullstendige men tydelige nok til at vi kan forstå at noen deltakere søker å begrense kvinnenenes deltakelse i gruppearbeidet. Deltaker nr. 24 sier at "Kvinnens deltakelse i et team, blir enten oppmuntret eller den blir begrenset". Videre påpeker deltaker 32 at "I noen tilfeller, begrenser noen kulturer samarbeid mellom menn og kvinner..". Dette sies videre å ha konsekvenser for effektiviteten i gruppen. Deltaker åtte har en ufullstendig setning der frasen "Plassen til kvinner fra muslimske samfunn, med hensyn til åpenhet..." blir brukt. Kanskje er meningen her at dette særlig er et problem for kvinner fra muslimske land, muligens forårsaket av menn som er muslimer?

At noen oppmuntrer kvinnene til deltakelse mens andre prøver å legge restriksjoner på dem kan kanskje indikere at dette er et tema som det har vært åpen diskusjon om i gruppene, eller at motsetningen tydelig har kommet til overflaten på annen måte. Det positive er i så fall at kvinnene får støtte til å være deltakende og frimodige til tross for at enkelte prøver å begrense deres tilstedeværelse.

Det mest dramatiske svaret om forholdet mellom kvinner og menn kommer fra en deltaker(nr.29) som blant andre forhold oppgir seksuell trakassering (sexualharassment) som et eksempel på kulturforskjeller. For norske ører høres dette umiddelbart dramatisk ut, og det kan det være grunn til å tro at det er. Samtidig kan man undres på om det er slik å forstå at denne kvinnen tar fornærmelsene det er snakk om her som et uttrykk for kulturforskjeller og dermed noe hun da lettere kan distansere seg fra. Dersom trakasseringen kommer fra en mann fra en annen kultur som hun vet ikke har det samme synet på kvinner som hennes egen kultur er dette kanskje til å leve med? Det hadde kanskje vært mer alvorlig om hun opplevde det samme fra en mann som hadde hennes egen kulturelle bakgrunn.

På bakgrunn av Barinagas artikkel om kulturforskjeller i internasjonale prosjektgrupper kan dette siste perspektivet på seksuell trakassering, og for så vidt også de andre svarene om kvinnes situasjon, komme i et interessant lys. Barinaga viser til forskningen til Ely og Thomas fra 2001 om kulturell forskjellighet i tre ulike organisasjoner der tre perspektiv ble identifisert. I det første perspektivet ble forskjelligheten ansett som en ressurs for læring. Ut fra det andre perspektivet gir den kulturelle forskjelligheten tilgang til nye markeder. Det tredje, og mest interessante perspektivet her, er det som omtales som "discrimination-and-fairness perspective," som innebærer at man bruker kulturforskjellene som en forklaringsmodell for spørsmål som har å gjøre med diskriminering eller rettferdighet (Barinaga 2007, 319).

Som vi så i forbindelse med spørsmålet om gruppedynamikk (4.3.4.) viser Barinaga til at kulturell forskjellighet er noe deltakere i internasjonale prosjektgrupper gjerne bruker som en forklaringsmodell (diskurs) for hvorfor gruppen fungerer som den gjør. I positiv forstand kan da kulturforskjellene regnes som en ressurs både for den enkelte medlem i gruppen og for hele gruppen. Videre mener Barinaga at også når problemer oppstår i gruppen kan kulturforskjellene brukes som unnskyldning for å trekke seg ut av samarbeid eller for å posisjonere seg i forhold til de andre i gruppen. Man bruker da kulturbakgrunn som forklaring på egen eller andres oppførsel. Dette trenger imidlertid ikke være bare positivt siden man i slike tilfeller gjør kulturen til syndebukk og gir dermed problemene i gruppen sin legitime plass, i stedet for å arbeide med å få løst dem (Barinaga 2007, 323-326).

Ut fra dette perspektivet kan det kanskje være grunn til å tro at de som opplevde at kvinner ikke fikk den frihet de burde ha i kurset, ja endog opplevde trakassering, hadde kulturforskjellene som forklaringsnøkkel til problemet og dermed kunne distansere seg fra det. Om dette skulle være tilfelle innebærer det selvsagt ikke at det er noe man da kan ta lett på. Det kan heller være å forstå som en form for overlevelsesmekanisme som kan gjøre seg gjeldende i slike interkulturelle grupper.

4.4 Hvilken betydning har kulturforskjellene?

Målet med denne oppgaven har vært å gi både et teoretisk-metodisk bilde og et empirisk bilde av hvordan kulturforskjeller kan identifiseres og hvilken betydning slike forskjeller kan ha i en interkulturell kontekst. Vi har sett gjennom oppgaven at deltakerne på Petrad-kurset har gitt ulike svar på spørsmålene om kulturforskjeller på en del områder, ikke minst i den vest-afrikanske og den kinesiske gruppen.

Særlig bekrefter svarene på de åpne spørsmålene at kulturforskjellene helt tydelig gjør seg gjeldende. Men dette sier ikke alltid så mye om hvor stor og betydningsfull den kulturelle avstanden er, eller hvilke konkrete konsekvenser den medfører. Mot slutten av oppgaven vil jeg nå, på bakgrunn av funnene i undersøkelsen, stoppe for spørsmålet om hvordan slik kulturell avstand kan måles, vurderes eller forstås. I tillegg til å se på noen av svarene fra undersøkelsen vil jeg også stoppe ved noen metodiske vurderinger, ved Sarbaughs tenkning om taksonomi og til sist ved Gadammers konstruktivistiske perspektiver. Ettersom jeg har vært inne på en del av disse momentene tidligere i oppgaven, vil dette siste avsnittet også være oppsummerende for en større del av oppgaven.

4.4.1 Betydningen av kulturforskjellene ut fra Petrad-undersøkelsen

En rekke av innfyllingsspørsmålene i undersøkelsen retter seg mot å avdekke kulturforskjeller, og jeg har brukt mange av disse svarene til å vise at kulturforskjeller gjør seg gjeldende i større eller mindre grad. Det er imidlertid bare spørsmål 53 som direkte spør deltakerne om i hvor stor grad kulturelle forhold har hatt innvirkning på læringen deres gjennom kurset (vedlegg 2). Svaralternativet “veldig mye” er gitt verdien 6 og “ikke noe” har verdien 1. Ni deltakere svarer at kulturelle forhold i veldig liten eller ingen grad har hatt innvirkning. Spredningen i svarene er imidlertid stor. 10 deltakere svarer at de kulturelle forholdene har hatt mye eller veldig mye innvirkning. Den gjennomsnittlige verdien for alle svarene er på 3,6 poeng og tilsier med det at kulturelle forhold i liten eller noen grad har hatt innflytelse på læringen.

Det er verd å merke seg at dette spørsmålet ikke sier noe om hvor vidt man regner den kulturelle innvirkningen for å være positiv eller negativ. Videre retter spørsmålet seg mot konsekvensene for deltakerens egen læring, og ikke andre forhold. Her kan man med andre ord krysse av på “ikke i det hele tatt”, med tanke på innvirkningen på læringen, uten at man dermed har tatt avstand fra at kulturforskjeller har betydning for andre forhold, som for eksempel samhold og trivsel. Hva vi positivt kan bekrefte ut fra spørsmål 53 er imidlertid at flertallet av deltakerne mener kulturelle forhold har hatt innvirkning på deres læring i kurset i noen grad. Den store variasjonen i resultatet her tilsier også at hva som regnes som påvirkning fra “kulturelle forhold” blir oppfattet svært individuelt.

Det nærmeste vi i denne oppgaven har kommet en tallfesting av kulturforskjellene er å se på medianverdiene eller gjennomsnittsverdiene i svarene på

en del av spørsmålene. I tabell 4.6 (4.3.4) så vi at det var en betydelig avstand i svarene til de vest-afrikanske og de kinesiske deltakerne. For eksempel hadde spørsmål 49 en differanse mellom disse gruppene på 2,4 poeng, eller 41 %. En stor tallmessig avstand gir i utgangspunktet et visst inntrykk av stor kulturell avstand, noe som gir grunnlag for å anta at man da også vil kunne møte ulike utfordringer i praksis. Slike tallmessige indikasjoner sier riktignok ikke noe om hvilke praktisk utfordringer avstanden kan medføre. Det kan imidlertid de åpne spørsmålene hjelpe oss med.

Fra de to åpne spørsmålene har vi tidligere i drøftingen, og i tabell 4.5 (4.3.1) sett at en rekke ulike typer kulturforskjeller blir påpekt og at noen av disse har negative konsekvenser i form av for eksempel redusert effektivitet og forståelse i gruppene. Men å anslå hvor stor den kulturelle avstanden måtte være mellom to etniske grupper i praksis blir likevel vanskelig ut fra undersøkelsen. Dette har sammenheng med at det synes vanskelig å vite hvor stor vekt man skal tillegge svarene som kommer fra deltakerne. Det noe forvirrende svaret fra deltaker 20 kan stå som et eksempel på det. Til spørsmål 54 påpeker han at “Noen kulturelle grupper har vist dominans i klassen, og i noen grad irritert andre kulturgrupper. Noen kulturgrupper liker å bli hørt og være i sentrum for oppmerksomhet.” I neste åndedrag, til spørsmål 55, kaller han kulturforskjellene for ”skjønnheten ved kulturelt mangfold” (“thebeautyofculturaldiversity”)!

Så kan man spørre seg om kulturforskjellene, i dette tilfellet den dominerende stillingen til en gruppe, faktisk er å forstå som et irriterende problem slik det framstår i det ene svaret, eller som noe fascinerende vakkert som det framkommer i det andre spørsmålet. Om det siste skulle være tilfelle er det kanskje slik å forstå at de ”irriterende” kulturforskjellene er noe man fint kan leve med. Kanskje er begge deler tilfelle? Eller kanskje er det avhengig av hvilken holdning man møter slike kulturforskjeller med? Videre kan man spørre seg om denne “dominansen” er å forstå som en objektiv beskrivelse som faktisk legger begrensninger på arbeidet eller om dette en måte å forklare kulturforskjellene på? Jeg vil snart komme tilbake til disse spørsmålene. Her nøyer vi oss med å konstatere at ”mengden” av kulturell forskjellighet og dens betydning for fellesskapet i utgangspunktet synes å være noe som er vanskelig å gjøre målbar, i alle fall på bakgrunn av det metodevalget som ble gjort for undersøkelsen i Petrad. Hadde vi fulgt gruppene på nært hold over tid ville vi kanskje kunnet avdekke hvorvidt de forholdene som ble påpekt i undersøkelsen hadde

konkrete konsekvenser eller ikke. Dette fører oss nå videre til noen korte metodiske refleksjoner.

4.4.2 Betydningen av kulturforskjellene i et metodisk perspektiv

De åpne spørsmålene i Petrad-undersøkelsen gir oss ikke alltid fullgode svar med hensyn til betydningen av kulturforskjellene. På den ene siden får vi påpekt en rekke forhold, men på den andre siden er det ikke alltid enkelt å skulle tolke svarene fra deltakerne siden vi ikke har anledning til å få utdypet hva de mente med svarene sine. En slik grundigere forståelse ville trolig dybdeintervjuer kunne gitt. Derfor blir det viktig å legge vekt på de svarene som er mest eksplisitte og grupper av svar som har tilsvarende fokus. Vi har sett at problematikken rundt språk- og kommunikasjonskompetanse hos deltakerne samt at kulturforskjeller forringer, forsinker eller vanskeliggjør arbeidet i gruppene er eksempler på grupper av slike svar det er grunn til å tillegge vekt.

Hofstede har i sitt arbeid brukt indeksverdier som et mål for hvor stor avstand det er mellom de ulike landenes kulturelle verdier innenfor ulike kategorier. Selv om det er ulike grunner for å være kritisk til en slik form for tallfesting av kulturverdier, ikke minst når den blir gjort på bakgrunn av antagelser (“educatedguesses”), som vi så i punkt 4.2.1, i stedet for empiri, kan det likevel være god grunn til å tro at en tallmessig framstilling av kulturforskjeller har noe for seg. Ikke minst er kvantitative “meningsmålinger” interessante siden de i stor grad vil være representative dersom utvalget som blir brukt er stort nok.

Når vi nå har sett at de gjennomsnittlige svarverdiene på noen områder varierer systematisk, og i noen tilfeller relativt mye, mellom Kina og Vest-Afrika gir det en indikasjon på hvor reelle kulturforskjellene mellom disse landene er. Det er neppe urimelig å regne slike undersøkelser om kulturverdier som “en første gjetning” som kan gi et foreløpig, forenklet og oversiktsbilde av situasjonen. Dersom hensikten nettopp er å få et representativt bilde eller oversikt over en hel gruppe, i stedet for inngående kunnskap, kan bruk av slike kvantitative metoder ikke bare kunne forsvares som et alternativ, men sies å være nødvendig å ty til. Dybdestudier om enkeltindivider vil neppe gi et like vidt og representativt bilde. Samtidig er det vesentlig å legge merke til at de kvantitative dataene fra Petrad-undersøkelsen har sine klare begrensninger.

En meningsmåling om hvilket parti folk ville stemt på om det var valg i dag ville ikke ha fått fram respondentenes politiske synspunkter eller begrunnelser for de valg de sier de ville ha gjort. Derfor blir resultatet man da sitter med en indikasjon på for eksempel mulig misnøye med den jobben politikerene har gjort, og de politiske analytikerne står derfor igjen med en vanskelig oppgave med å analysere og reflektere over hvorfor partienes oppslutning er endret fra sist meningsmåling.

På tilsvarende måte står vi etter undersøkelsen i Petrad igjen med en utfordrende fortolkningsoppgave av svarene, som selve undersøkelsen bare gir begrensede muligheter for å gjennomføre. For å få et mer helhetlig bilde av kulturforskjellene mellom for eksempel Kina og Vest-Afrika trenger vi, som de politiske analytikerne, å trekke inn kvalitativ kunnskap som ligger utenfor undersøkelsen. En rekke fagområder, blant annet antropologisk forskning, ville kunne gitt nytt lys over resultatene fra undersøkelsen og mer innsikt i hva som er grunnen for at resultatene vi har fått er som de er. Et slikt arbeid er det imidlertid ikke stort rom for å gjøre i denne oppgaven.

En stor svakhet ved kvantitativ metode er med andre ord at den overlater oss til en rekke ubesvarte spørsmål, og dessuten at den gir oss begrenset informasjon som mer kvalitative studier kunne gitt. Grunnen til at kvalitativ metode ikke har vært mye brukt innenfor sosialantropologien er nok nettopp fordi man gjerne har ansett metoden for å gi for enkle og overfladiske svar noe som også har sammenheng med denne retningens "reduksjonistiske kulturbegrep" (Nyäs 2006, 24; Jensen og Løngreen 1995, 17).

Å skulle forstå komplekse kulturelle verdisystemer bør gjerne bli regnet som en såpass krevende oppgave at kulturelle forhold vanskelig kan plasseres innenfor gitte faste kategorier som kvantitativ metode ofte vil forutsette. Denne problemstillingen har blitt tydelig illustrert gjennom oppgaven ved at de kvantitative dataene fra undersøkelsen i Petrad ikke er tilstrekkelige for å gi et grundig og helhetlig bilde av kulturforskjellene jeg ville avdekke. Dette innebærer imidlertid ikke at vi trenger å se helt bort fra kvantitativ metode i kulturforskningen. Sarbaughs arbeid kan stå som et eksempel på at konstruktivistisk kulturforståelse, som normalt vil ty til kvalitative metoder, kan kombineres med kvantitative metoder.

4.4.3 Kulturforskjeller i Sarbaughs taksonomiske perspektiv

I punkt 2.5 fikk vi en kort innføring i Sarbaughs taksonomiske tenkning om kulturforskjeller. Kort sagt ser han for seg at alle kulturer har fire nivåer der ulike elementer i den enkelte kultur kan plasseres på sitt respektive nivå. Hensikten er å identifisere hvilket nivå de enkelte elementene i kulturen ligger på, og dermed kan man kanskje også si noe om hvor stor avstand det er mellom kulturene. På det laveste, det fjerde, og mest grunnleggende nivået plasserer han verdensbildet, hva som er den grunnleggende forståelsen av livet og virkeligheten. På det tredje nivået plasserer han etiske verdier, tabuer og normer. Det han kaller codesystemer, det vil si begrepsforståelse og språk, ligger på det andre nivået. Det øverste, og første nivået er relasjonsnivået, som handler om hvorvidt man har felles mål og oppførsel (2.5).

Det interessante for undersøkelsen i Petrad blir så om vi kan plassere de kulturforskjellene vi finner i Petrad-undersøkelsen i en slik form for taksonomi, eller pyramide. Om vi følger Sarbaughs tenkning skulle ulike verdensbilder tilsi en stor kulturell avstand mellom deltakerne, mens ulikheter på relasjonsnivået skulle tilsi at avstanden totalt sett ikke er så stor. Å skulle plassere de kulturelle faktorene som blir nevnt i undersøkelsen i et slikt hierarkisk system synes i seg selv å være en komplisert affære, så framstillingen nedenfor bør bare forstås som et forenklet og første forsøk på en slik tilnærming.

I utgangspunktet er det en utfordring at undersøkelsen ikke er oppbygd med tanke på å kartlegge Sarbaughs fire nivåer. Derfor får vi heller ikke noe klart bilde av for eksempel hvilket verdensbilde de ulike deltakerne har. Framgangsmåten for å bruke Petrad-undersøkelsen til dette er derimot at jeg tar utgangspunkt i de åpne spørsmålene og plasserer en del av momentene som er framkommet i tabell 4.5 (4.3.2) skjematisk etter Sarbaughs taksonomiske prinsipp. Dermed kan vi i alle fall få et bilde av hvilket taksonomisk nivå disse kulturmomentene kanskje ligger på, uten at vi dermed får sammenlignet ulike kulturer.

Det kan selvsagt diskuteres hvilket nivå de ulike momentene hører hjemme på. Noen momenter er av den grunn heller ikke plassert i tabellen her, og kan gjerne regnes som resultater av de kulturelle verdiene mer enn verdier i seg selv. Dette gjeldermomentene ulik arbeidskultur, effektivitet i gruppearbeidet, og at kultur- og kommunikasjonsforskjeller forringer kvaliteten på arbeidet.

Sarbaughs nivåer	Moment fra undersøkelsen	Ganger nevnt i undersøkelsen
1. Relasjonsnivået	Væremåte	3
	Åpenhet	2
	Å takle ulike syn	1
	Uhøflighet	1
	Hygiene	1
	Noen er alene	1
2. Kodesystemer	Språk- og kommunikasjonsproblemer	9
	Ulike læringsstiler	3
	Interkulturell kompetanse hos foreleser	1
3. Tro, etiske verdier	Kvinnesyn	3
	Seksuell trakassering	1
	Ulike kulturer er positivt	1
4. Verdensbilde		

Tabell 4.8: Momenter fra de åpne spørsmålene plassert i Sarbaughs taksonomi.

I utgangspunktet synes kanskje Sarbaughs nivådeling og tenkning å være logisk, og et nyttig verktøy for kartlegging av hvilket nivå kulturforskjellene ligger på. Det kan for eksempel tenkes at væremåte, åpenhet og hygiene kan anses for å være relativt “enkle” kulturforskjeller å forholde seg til i en interkulturell kontekst. Ved å sette fokus på disse områdene kunne man kanskje redusere de praktiske betydningene av disse forholdene for deltakerne. På samme måte kan man se for seg at det blir vanskeligere å skulle henstille forelesere til å benytte seg av mer interkulturell kompetanse eller å be deltakere om å legge til side sitt kvinnesyn. Slike verdiområder har trolig en dypere kulturell forankring, enn det som står øverst i tabellen, og vil dermed være vanskeligere å forholde seg til eller endre på.

På en annen side er det nok ikke alltid like lett å vite hvilke kulturelle verdier som kan være dypt forankret i verdensbilde eller etiske verdier. Om for eksempel muslimske kvinner er lite åpne i et gruppearbeid, er det neppe å forstå bare som en væremåte, men det har trolig sin forankring i deres (og de muslimske mennenes) verdensbilde eller etiske verdier. På samme måte er kanskje kinesernes ønske om forelesning framfor gruppearbeid forankret i andre verdier enn bare hva de synes er den greieste måten å arbeide på.

Dette illustrerer at en slik form for taksonomisk nivådeling av kulturforskjellene kan være interessant som et utgangspunkt for refleksjonen om

hvilket nivå ulike kulturverdier kan ligge på. Like fullt blir det også en illustrasjon på at å skulle plassere kulturverdier i gitt kategorier, eller taksonomier, ikke er enkelt, ja kanskje ikke mulig. Om kulturer virkelig var mentale programmer, slik Hofstede hevder, skulle kanskje en slik kartlegging av kulturenes iboende strukturer være mulig. Men med Geertz definisjon av kultur, som jeg startet oppgaven med (1.2), der man regner kulturer for å være kompliserte nett, blir imidlertid den enkelte kultur og kontekst særegen og kan ikke presses inn i et gitt format.

Etter å ha arbeidet med problemstillinger om kartlegging og kulturkategorier gjennom denne oppgaven synes det derfor tydelig at det er Geertz kulturforståelse som er mest i tråd med utforingene jeg har møtt. Med en slik konstruktivistisk forståelse av kultur står vi til sist i oppgaven overfor spørsmålet om hvilken betydning kulturforskjellene kan ha ut fra en semiotisk eller hermeneutisk tenkning, slik den er representert blant annet hos den tyske filosofen Gadamer.

4.4.4 Kulturforskjeller i Gadamers hermeneutiske perspektiv

Spørreundersøkelsen i Petrad har identifisert kulturforskjeller for oss. Derfor synes Peter Nyäs sin kategoriske avvisning av kvantitativ metode i kulturforskningen å være i overkant bastant. Han omtaler blant andre Hofstedes metoder som mekaniske modeller som ikke er “anvendelige for studier om menneskelig kommunikasjon” og at “de kan ikke bidra til forståelse eller løsning” (Nyäs 2006,25). Hans anliggende videre, som det er langt lettere å gi full tilslutning til, er “... at kulturelle koder er vilkårlige og derfor avhengige av intersubjektivitet; avhengig av slik den blir delt”. (theactofsharing). Han forsvarer med andre ord en konstruktivistisk kulturforståelse og setter dette i sammenheng med den semiotiske kommunikasjonstenkningen der “... felles forståelse former et bestemt grunnlag for interkulturell kommunikasjon” (Nyäs 2006, 23).

På bakgrunn av en slik forståelse av kultur og kommunikasjon ligger så forholdene til rette for en hermeneutisk og fortolkende tilnærming til interkulturell kommunikasjon. Her blir ikke fokuset rettet mot kulturbarrierne eller avstanden mellom kulturene, men heller på hvordan man kan få en god dialog og bygge forståelse. Gadamers tenkning har de siste årene hatt stor innflytelse på dette området. Det er her særlig to viktige perspektiv hos Gadamer det er verd å merke seg. Det ene er viljen til å se bort fra det som står en selv nært og å kunne sette seg inn i den andres verden. Det kan skje ved å bruke språket. For det andre handler hans hermeneutiske

tenkning om å forme ny kunnskap ved å bygge på det man kjenner fra før. Hermeneutisk læring eller kommunikasjon kan man derfor se for seg som en spiralformet utvikling mot et stadig mer fullstendig bilde (Roy og Starosta 2001, 9-12).

Deltakerne på Petrad-kurset ble ikke bedt om å gjøre rede for hvor godt de greide å samarbeide og forstå hverandre, men heller om å konstatere hva som var de kulturelle utfordringene. Vi har derfor ikke et stort grunnlag for å vurdere hvor godt de lyktes i å praktisere en åpen og god dialog for å bygge felles forståelse. Fra de to åpne spørsmålene har vi riktignok sett eksempler på at evne og vilje til en positiv tilnærming til utfordringene ikke alltid har vært til stede. Vi har sett at ikke alle “brydde seg” om arbeidet (nr.15), noen var dominerende (nr. 20) og andre hadde problemer med å akseptere andres synspunkter (nr.21). Samtidig har vi også sett at mange ikke anså de kulturelle forskjellene for å være noen stor sak, noen anser kulturforskjellene for å være en fordel (nr. 29), eller som noe fascinerende (nr.20). Spekteret av innstillinger til både arbeidsoppgavene og de kulturelle utfordringene hos deltakerne i Petrad synes med andre ord å være stort.

Salo-Lee påpeker at dialog i interkulturell kontekst er langt mer enn bare diskusjon. Det forutsetter “lytting, empati, forståelse, åpenhet og ansvar”. Derfor har den aktive dialogen, som kan bygge felles forståelse, et etisk perspektiv ved seg som det er viktig å fokusere på (Salo-Lee 2006, 133-134). Ut fra et slikt hermeneutisk dialogperspektiv for det interkulturelle fellesskapet blir med andre ord innstillingen og den etiske integriteten til den enkelte deltaker en viktig forutsetning for å bygge felles forståelse og kunnskap.

I stedet for å ha fokus på kulturforskjellene som barrierer man må bygge bro over er kanskje fokuset på den enkeltes innstilling i møte med andres kulturverdier et vel så viktig fokus. Gadammers henstilling om å “hensette seg i den andre” slik at våre horisonter kan smelte sammen kan inspirere oss til det (Roy og Starosta 2001,9-12). Da får kanskje kulturforskjellene andre betydninger enn de ellers ville hatt.

Kapittel 5: KONKLUSJON

Denne oppgaven har hatt som mål å fokusere på hvordan kulturforskjeller kan identifiseres og hvordan man kan si noe om betydningen av slike kulturforskjeller i et interkulturellt læringsfellesskap. Det har blitt gjort ved å ta utgangspunkt i Hofstedes kulturkategorier for utformingen av et spørreskjema som ble brukt på et åtteukers kurs i regi av stiftelsen Petrad i Stavanger. Selv om Hofstede har vært mye kritisert, av mange ulike grunner, og kvantitativ metode ikke ofte er benyttet innenfor kulturforskningen, sitter vi likevel igjen med et bilde av at å bruke kvantitativ metode kan være nyttig når formålet er å få oversikt og et foreløpig bilde. Undersøkelsen har særlig identifisert kulturforskjeller mellom de vest-afrikanske og de kinesiske deltakerne.

En rekke svakheter ved kvantitativ metode har også blitt tydelig gjennom oppgaven. Blant annet er valg av kategorier, i dette tilfelle Hofstedes kulturkategorier, som man legger til grunn for undersøkelsen ikke uproblematisk siden disse naturlig vil begrense hvilken type informasjon man vil få inn. Vi har for eksempel sett at ved å ta utgangspunkt i Hofstedes fire kategorier ble vi avskåret fra å få informasjon om de typiske kinesiske verdiene. En annen utfordring er at datamaterialet stiller oss overfor en omfattende oppgave med å fortolke resultatene som undersøkelsen i liten grad gir oss bakgrunn for å kunne gjøre. Å kunne forstå menneskers kulturverdier i en større sammenheng for å få et helhetlig bilde forutsetter med andre ord kunnskap fra kvalitative studier, og er en komplisert oppgave som en enkelt spørreundersøkelse ikke gir grunnlag for. Like fullt har vi fått illustrert at en slik spørreundersøkelse kan være et verktøy som kan gi et visst overblikk over en hel gruppe, og den identifiserer problemstillinger som man må gå til andre kilder eller ta i bruk andre arbeidsmetoder for å få mer innsikt i.

Det har også blitt tydelig at ved å bruke to åpne spørsmål på slutten av spørreskjemaet fikk deltakerne anledning til å påpeke problemstillinger som ikke framkom i innfyllingsoppgavene. Særlig overraskende var det at språk- og kommunikasjonsproblemer ble nevnt av så mange. Dette synes helt klart å legge begrensninger for arbeidet og læringen i gruppene. Ulik arbeidskultur, innstilling til arbeidet og effektivitet i gruppene er andre forhold som blir omtalt som utfordrende.

Forskning om hvordan interkulturelle arbeidsgrupper fungerer gir ikke noe entydig bilde av hvor vidt kulturelt homogene eller heterogene grupper fungerer best. Derimot har det blitt pekt på at kulturaspektet i slike sammenhenger kan regnes både som en ressurs for den enkelte eller for gruppa, som en forklaring på hvorfor gruppa fungerer som den gjør, eller som en unnskyldning for andres eller egen oppførsel. Disse aspektene synes i noen grad å være gjenkjennbare i undersøkelsen i Petrad.

Sarbaughs taksonomiske tenkning om kulturforskjellene kan være verd å reflektere over med hensyn til hvilken kulturell avstand der måtte være mellom ulike land eller regioner. Det blir likevel vanskelig å presse alle lands kulturkategorier inn i en slik gitt hierarkisk struktur siden kulturene er komplekse og man kanskje ikke vet hvilke elementer i kulturen som er dypt forankret i for eksempel etiske verdier og verdensbilde.

Til sist står vi igjen med at kulturer er komplekse størrelser som ikke så lett kan rubriseres eller sammenlignes ut fra faste kategorier. Derfor er også et mangfold av metoder, innfallsvinkler og fagfelt, kvantitativ metode inkludert, nødvendig for å få både et vidt og et dypt bilde av kulturforskjellene og deres betydning. Blant deltakerne i Petrad-kurset er det tydelig at opplevelsen av hvilken betydning kulturforskjellene har varierer stort. Det er grunn til tro at dersom man kan ha Gadammers positive holdning om sette seg inn i den andres verden for å bygge forståelse og kunnskap i fellesskap, vil kulturforskjellene kunne få status som ressurser heller enn som problemer.

BIBLIOGRAFI

Baca, Susan, Christensen, Steen F., Kvitsgaard, Peter og Strunck Jeanne. *Den Skinbarlige Hofstede – refleksjoner over kritisk bruk av Hofstede*. Ålborg: Institut for Sprog og Internationale Kulturstudier, Aalborg Universitet, 1999.

Dahl, Øyvind. "Bridges of Understanding. Perspectives on Intercultural Communication", I *Bridges of Understanding, Perspectives on Intercultural Communication*, red. Øyvind Dahl, Iben Jensen og Peter Nyäs, 7-22. Oslo: Unipub, Oslo Academic Press, 2006.

Dahl, Øyvind. *Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal akademisk, 2001.

Barinaga, Ester. "Cultural diversity at work: 'National culture' as a discourse organizing an international project group". *Human Relations* 60 (2007): 315-340.

Baskerville, Rachel F. "Hofstede Never Studied Culture". *Accounting, Organizations and Society* 28 (2003): 1-14.

Brinkmann, Johannes. "Spørreundersøkelser om kulturforskjeller". I *Verden som møteplass*, red. Johannes Brinkmann og Thomas Hylland Eriksen, 174-208. Oslo: Fagbokforlaget, 1996.

Fiske, John. *Introduction to communication studies*. London: Routledge, 1990.

Gadamer, Hans-Georg. *Sannhet og metode: grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk*. Oslo: Pax, 2010.

Geertz, Clifford. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books Inc. Publishers, 1973.

Grimen, Harald. *Samfunnsvitenskaplige tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget, 2004.

Hampden-Turner, Charles og Trompenaars, Fons. "Response to Geert Hofstede". *International Journal of Intercultural Relations* Vol. 21, No1 (1997): 149-159.

Hellevik, Ottar. *Sosiologisk metode*. Oslo: Universitetsforlaget, 1995.

Hofstede, Geert. *Culture's Consequences*. Beverly Hills, London og New Delhi: Sage Publications, 1984.

Hofstede, Geert. "Cultural Differences in Teaching and Learning". *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 10 (1986): 301-320.

Hofstede, Geert. *Kulturer og organisasjoner*. Oslo: Bedriftsøkonomenes Forlag, 1993.

Hofstede, Geert, Hofstede Geert Jan og Minkov Michael. *Cultures and Organizations, Software of the Mind, Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, London: McGraw Hill, 2010.

Isotalus, Eila. "Power and Constructed Realities in Research". I *Bridges of Understanding, Perspectives on Intercultural Communication*, red. Øyvind Dahl, Iben Jensen og Peter Nyäs, 227-240. Oslo: Unipub forlag/Oslo Academic Press, 2006.

Jacobsen, Dag Ingvar. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget, 2005.

Jensen, Iben og Løngreen, Hanne. "En oversikt over interkulturell kommunikationsforskning". I *Kultur & Kommunikasjon, interkulturell kommunikation i teori og praksis*, red. Iben Jensen og Hanne Løngreen, 13-47. København: Samfundslitteratur, 1995.

McSweeney, Brendan. "Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A Triumph of Faith - a Failure of Analysis". *Human Relations*, Vol. 55(2002): 89-118.

Mears, Kathryn og Yule, Steven. "The Role of National Culture in Determining Safety Performance: Challenges for the Global Oil and Gas Industry". *Safety Science* 47.(2009): 777-785.

Nyäs, Peter. "Interpretative Models of Estrangement and Identification". I *Bridges of Understanding, Perspectives on Intercultural Communication*, red. Øyvind Dahl, Iben Jensen og Peter Nyäs, 23-37. Oslo: UnipubForlag, 2006.

Roy, AbhikogStarosta, William J. "Hans-Georg Gadamer, Language and Intercultural Communication". *Language and Intercultural Communication* 1 (2001): 6-20.

Salo-Lee, Lisa. "Intercultural Competence Research: Focuses and Challenges". I *Bridges of Understanding, Perspectives on Intercultural Communication*, red. Øyvind Dahl, Iben Jensen og Peter Nyäs, 129-140. Oslo: UnipubForlag, 2006.

Sarbaugh, Larry E. "A Taxonomic Approach to Intercultural Communication". I *Theories in Intercultural Communication*, red. Young Yun Kim og William B. Gudykunst, 22- 38. Newbury Park, Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publications, 1988.

Samovar, Larry A.; Porter, Richard E. og McDaniel, Edwin R. *Communication Between Cultures*. Belmont og California: Thomson Wadsworth, 2007.

Sødergaard, Mikael. "Research Note: Hofstede's Consequences: A Study of Reviews, Citations and Replications". *Organization Studies* 15/3(1994): 447-456.

Internetsider:

”CultureGPS Professional”. Tilgjengelig på <http://www.geert-hofstede.com/>. Besøkt 7.mars 2011.

“- Hele verden er i ferd med å bli interessert”. Tilgjengelig på: <http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article2108419.ece>. Besøkt 25. mars 2011.

“Hundre millioner afrikanere lever som deg”. Tilgjengelig på: <http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/article3958724.ece>. Besøkt 25. mars 2011.

McKinseyQuarterly, Africa. Tilgjengelig på: <http://mckinseyquarterly.com/Africa>. Besøkt 25. mars 2011.

<http://www.petrad.no>. Besøkt 7.mars 2011.

Stortingsproposisjon 1, 2010. Tilgjengelig på: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/regpubl/prop/2009-2010/prop-1-s-20092010.html?id=580665>. Besøkt 7.mars 2011.

Stortingsmelding 39 for 1999/2000; Tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/regpubl/stmeld/19992000/stmeld-nr-39-1999-2000-/8/4/3.html?id=322528>. Besøkt 7.mars 2011.

Vedlegg 1: Spørreskjema brukt i Petrad

Questionnaire

- Age: _____
- Gender: _____
- Education: _____
- Position/Job: _____
- Nationality: _____
- Intercultural experience: I have been studying or working abroad, or working in a highly intercultural workplace for a period: *(Tick off)*
 - ___ Less than 1 year
 - ___ 1 to 3 years
 - ___ More than 3 years

Please give points (1-6) to the statements in both columns

- 1: Strongly disagree
 2: Moderately disagree
 3: Slightly disagree
 4: Slightly agree
 5: Moderately agree
 6: Strongly agree

	Points			Points	
1		Working in groups is a really good way of learning	The most effective way of learning is when the tutor is presenting the curriculum		2
3		I find it quite natural to take initiative during a lesson (e.g. to come up with questions or comments)	While working in a group I wait to be told by the others in the group what I should do		4
5		While working in a team I consider us all as equals	A person's authority in the group is somehow connected to his level of education and age		6
7		I am not afraid to disagree openly with the tutor or the majority in my group	If I disagree with my tutor or my group members I tend to keep quiet for the sake of harmony		8
9		The group will work best if we all consider each other as equals and make the decisions together	For a group to be successful it is important to have a decisive leader		10
11		When I have agreed with another participant in the course I expect his loyalty another time	It is unproblematic to agree with a person in one matter and disagree in another		12
13		While working in a group it is very important to avoid confrontations	I do not consider different opinions in the group as a problem		14
15		If a person in our group makes a mistake it is a shame for the whole group	If a person in our group makes a mistake it is a pity for himself only		16

17		I prefer that all participants get the same teaching and guidance during the course	Personal supervision ought to be given		18
19		Personal relations are of great importance for learning in this setting	Personal relations do no influence much on the outcome of the course		20
21		If I were in a conflict with a person on this course I would have used a third person to help solving it	If I were in a conflict with a person on this course I would have talked to that person directly myself		22
23		I might feel frustrated when I am left to find answers to an assignment on my own	I find it quite interesting to get assignments where I am supposed to find solutions myself		24
25		If there was a conflict in our group it should be solved by a gentle discussion and compromises	If there was a conflict in our group it would best be solved if the group had a decisive leader		26
27		Generally women and men are considered and treated equally in this course	I would more easily listen to a male participant in the course than a female		28
29		It is important that men and women are mixed in the groups	I think men and women would work best in separate groups		30
31		I like best to work with assignments together with others	I prefer to work with assignments alone		32
33		I do not like to be evaluated or assessed	I believe competition and assessments are important motivations for learning		34
35		It is very important that tutors are friendly and good communicators	The position, education and reputation of the tutors are significant		36

Please feel free to comment on any of the statements here:.....

	Points			Points	
37		Assignments ought to be based on just a few general rules	Before we start working on an assignment strict and clear rules should be given		38
39		I am not much troubled if the result of the group work is below average	If my group does not accomplish the task satisfactorily or within the time limit I feel frustrated		40
41		If the rules for an assignment are not followed they should be modified	If the rules for an assignment are not followed the group should be punished in some way		42
43		Protests or disagreements from participants during a lesson or group work are acceptable	Protests or disagreements should be avoided during a lesson		44
45		I try to talk to and integrate people from any nation in this course	Somehow I feel most comfortable in socializing with people to whom I have a familiar cultural background		46
47		I can easily be friends with	I find it hard to have a close relation		48

		people who have different opinions	to people with different opinions and beliefs		
49		Working with group members who have approximately the same cultural background is the most effective	It is a strength for a group to consist of people of totally different cultures		50
51		I am quite certain that I value all participants equally, regardless of language, culture, age or sex	Participants speaking with an accent are not shown as much respect as those with a more fluent English		52

Please feel free to comment on any of the statements here:.....

Please answer the following questions:

53. Have cultural issues influenced your learning in any ways during this course?
(Tick off)

- ☐ Very much
- ☐ Much
- ☐ To some extent
- ☐ Little
- ☐ Very little
- ☐ Not at all

54. If you have experienced that cultural differences, values or customs have influenced the teaching and learning process in this course please mention any example.

55. Have you experienced that cultural differences have made good communication and cooperation difficult during this course? If 'yes', please give one or more examples.

Thank you very much for your contribution!

Vedlegg 2: Tabell 1: Resultatskjema for innfyllingsoppgavene i undersøkelsen i Petrad, spørsmål 1-53.

Deltaker nummer	Kjønn	Gruppe	Internasjonal erfaring	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53		
1	M	5	1	5	5	1	6	1	1	6	6	6	1	6	6	6	1	1	3	6	5	6	1	6	1	6	1	6	6	6	6	1	6	1	6	1	1	6	6	6	6	1	6	5	2	3	6	6	1	6	1	2	6	6	1	5		
2	M	5	2	6	6	2	6	1	4	5	6	6	1	6	5	4	6	3	6	6	6	3	3	6	2	6	6	4	6	1	6	2	5	6	1	6	2	6	1	6	6	3	4	6	1	2	6	6	4	6	1	2	6	6	1	2		
3	M	5	3	5	4	4	6	6	3	6	6	5	5	5	4	4	3	1	6	4	4	3	6	6	6	2	6	3	6	6	2	6	3	6	2	6	3	1	6	6	6	3	4	6	1	6	6	5	3	5	1	6	6	6	2	3		
4	M	5	3	6	4	2	1	6	?	4	6	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	5	4	3	5	4	4	5	2	5	3	4	5	2	5	3	4	5	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4			
30	M	5	3	6	5	5	2	6	2	5	2	6	2	2	5	2	2	4	5	1	6	3	4	6	4	5	1	6	3	4	6	4	5	1	6	1	5	4	3	5	6	2	4	4	5	5	2	4	5	6	4	5	4	3	6	6	4	5
33	M	5	?	6	3	6	3	6	4	6	5	6	6	1	6	2	6	4	1	6	1	1	3	2	6	1	2	6	5	6	1	6	1	4	5	4	4	6	4	6	6	1	6	1	6	1	5	6	1	5	2	1	6	6	1	4		
23	M	4	3	5	5	4	2	5	4	5	2	5	4	3	4	5	5	4	1	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	2	5	3	3	4					
24	F	4	3	6	1	6	4	4	4	5	2	1	6	6	1	3	6	3	1	2	6	3	3	1	2	6	3	6	4	2	3	1	6	1	6	1	1	6	3	6	3	5	1	4	6	3	6	1	6	1	3	6	6	1	3			
25	M	4	1	5	4	4	2	5	3	5	5	5	2	5	5	2	4	5	4	2	5	3	5	5	3	6	3	6	1	5	4	4	5	5	5	?	?	4	4	5	2	4	4	5	5	3	2	5	3	2	5	4	4					
26	F	4	1	6	5	5	2	6	2	5	2	5	?	2	5	2	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	4	5	1	6	1	5	4	2	5	2	5	3	2	5	3	4	2	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4			
27	F	4	1	6	3	4	2	5	1	3	4	6	4	1	6	2	6	6	1	4	1	2	1	5	4	5	5	2	6	1	6	1	6	3	6	5	6	5	4	4	1	6	3	1	6	1	6	2	5	2	1	6	6	4	5			
31	M	4	1	4	2	6	3	6	5	4	1	3	3	1	2	3	6	6	1	4	5	1	3	4	1	6	5	6	6	1	6	1	4	5	1	6	6	6	4	6	1	6	1	6	5	2	6	6	6	2	6	1	2	1	6			
34	M	4	1	5	1	5	1	4	1	1	2	6	6	4	6	6	6	1	4	4	5	2	4	3	1	6	6	4	6	2	4	3	4	2	5	6	3	2	6	1	5	2	3	2	6	2	4	2	3	6	6	1	3					
35	M	4	3	6	4	5	1	5	1	5	3	6	5	1	6	5	5	1	1	4	5	1	4	3	2	5	3	2	6	1	6	1	5	3	3	4	5	5	3	6	3	5	3	2	4	5	2	3	1	2	6	6	3	1				
16	M	3	3	5	5	?	4	5	5	6	4	5	3	6	2	4	3	3	4	1	5	6	3	5	2	6	1	4	1	4	3	2	5	4	5	?	6	2	5	5	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	?	?	1				
17	M	3	3	4	4	4	5	5	5	4	6	4	5	2	4	3	3	4	4	2	5	6	4	4	3	5	2	4	4	3	5	2	4	2	3	2	5	4	5	?	5	3	5	5	2	4	4	5	2	4	4	3	4	?	?	1		
18	F	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	2	4	3	1	6	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	6	3	5					
19	F	3	1	5	4	3	3	6	4	4	6	6	3	?	2	6	4	?	5	?	4	3	4	5	?	5	4	6	6	1	?	1	4	4	2	6	5	5	?	?	3	2	4	?	?	4	3	5	4	3	3	6	2	5				
20	M	3	3	5	5	4	2	5	5	1	4	3	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	6	4	6	1	6	1	5	4	3	5	5	4	4	6	3	5	5	3	5	4	5	4	2	3	5	3	4			
21	M	3	3	3	6	5	1	6	5	3	5	3	5	4	6	6	1	6	5	5	5	6	2	5	4	5	4	4	5	1	6	1	5	3	5	3	5	6	5	2	5	1	6	6	1	5	2	4	6	4	3	5	2	6				
22	M	3	2	5	3	5	1	6	5	4	4	5	6	6	5	6	5	2	6	4	6	3	3	4	1	1	6	3	6	6	1	4	2	3	3	6	3	4	5	3	5	3	2	5	4	6	4	4	2	1	6	2	1					
29	F	3	1	4	4	5	2	5	5	6	1	5	6	5	5	6	2	1	4	4	5	1	2	6	2	5	5	5	6	1	6	1	6	1	1	6	6	1	1	6	6	5	3	6	2	5	3	2	2	5	2	5	4	4				
10	M	2	2	6	6	5	1	6	3	5	4	5	5	2	5	6	2	1	3	3	5	2	5	4	4	5	4	5	6	1	6	1	4	3	2	5	6	4	4	2	6	2	4	3	4	3	4	5	4	6	2	2						
11	M	2	1	6	5	5	4	3	4	5	6	4	5	3	2	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	2	6	3	4	4	3	5	6	3	4	5	2	3	4	4			
12	M	2	1	5	5	1	3	6	4	3	4	5	6	4	2	6	6	2	1	4	4	5	4	3	4	4	2	6	2	6	1	5	2	4	4	5	6	4	5	1	5	3	2	4	4	4	2	5	5	4	6	1	1					
14	M	2	1	4	2	5	2	6	4	5	3	3	4	3	5	5	3	2	3	2	3	4	3	3	6	4	6	2	6	2	3	2	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4				
15	M	2	3	6	6	3	1	2	2	5	1	5	6	2	6	6	6	1	6	5	6	2	1	6	1	6	5	5	6	1	5	1	3	4	1	5	6	5	6	5	2	4	5	2	6	1	5	6	6	4	6	5	1	5				
5	M	1	3	6	1	6	2	6	2	6	1	6	5	1	6	6	6	5	1	6	2	6	1	6	5	6	6	4	6	1	6	1	6	1	1	5	6	6	2	6	1	5	5	3	1	6	6	6	5	3	3	6	6	3	6			
6	M	1	3	6	1	6	1	6	4	6	1	6	4	1	6	2	6	6	1	2	5	6	1	2	6	1	6	6	2	6	1	6	1	6	1	2	5	6	6	?	?	1	6	2	4	6	1	6	4	6	1	5	6	1	2			
7	M	1	3	5	4	1	6	3	4	5	6	6	2	6	6	6	5	3	6	5	6	3	2	6	2	5	5	6	6	1	6	1	5	4	1	6	6	4	3	6	1	6	3	4	5	3	6	5	4	2	6	6	1	2				
8	M	1	3	5	5	6	1	6	4	5	2	6	6	4	6	6	5	4	6	6	5	4	5	6	1	5	6	5	5	1	6	1	6	5	1	5	6	5	4	6	1	6	2	2	1	6	6	6	6	2	2	6	6	1	4			
9	M	1	3	6	4	5	2	2	1	1	2	5	1	1	3	5	1	1	2	6	2	2	5	4	4	6	6	6	1	6	2	6	5	1	6	6	5	1	3	1	4	6	2	3	6	6	4	6	1	6	6	6	3	2				
13	M	1	3	6	5	5	2	5	4	5	4	5	6	1	5	4	5	2	3	2	2	5	2	5	3	6	5	6	1	6	1	5	3	4	5	6	5	4	5	4	4	3	4	3	5	1	4	5	2	2	5	5	1	1				
28	M	1	1	6	4	4	1	6	1	5	1	6	6	1	6	6	6	1	2	2	2	1	6	1	6	6	2	6	1	6	1	6	5	1	6	6	6	?	?	1	5	5	1	?	5	6	1	6	1	1	6	6	1	6				
32	M	1	3	6	2	6	1	3	2	5	2	2	6	2	6	4	6	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	5	6	4	6	1	6	1	5	2	1	5	4	5	4	3	3	4	4	2	5	2	6	2	6	4	2	4				

Vedlegg 3: Tabell 2: Resultatskjema for de åpne spørsmålene i undersøkelsen i Petrad, spørsmål 54 og 55, etter nummer på deltaker og kulturgruppe.

Nr.	Gr.	Svar på spørsmål 54	Svar på spørsmål 55	Tema berørt
1	5	Total tolerance from tutors provides more strength/responsibility reward from students.	Difficulty in the sense of efficiency doing group work discussion but not effectiveness as a whole	Ulike læringsstiler, effektivitet i gruppearbeid
2	5	On issues of correction [?], transparency.		Åpenhet
3	5	I have never seen any differences among the participants, which means if any such influence, it is a possible one.	English language is not the first language for all the participants. Therefore, pronunciation usually couldn't make it easy to understand what some presenters mean. This is because culture is related to your language and English to communicate to other nationals.	Språk
4	5	Yes, I have learned much about some people and know that most people in South America don't know English (surprised). What I knew was that Asia are the one speak Are the one speak few [poor] English, so I encouraged this course to go on and improve relationship in diversity.	No, most of the participants use goggle to translate into their language while other use dictionary to translate some of the words. So cultural differences have made good communication and cooperation not difficult.	Språk
7	1	I realized that by their own cultural orientations certain participants are reserved and [?] want to be left alone most times	No	Noen er alene
8	1	Place of women from Moslem societies as regards to openness in mixed genders.	No	Kvinnesyn
11	2	Working in different background/countries is not really effective since people vary in education, culture and behavior, in which it will affect to the content/assessment been given by	Yes. Due to difference of communication and cultural background sometimes it makes our working not well prepared as planed (ex.	Lite effektive grupper pga kulturforskjeller Kommunikasjons- og kulturforskjeller

		the tutor (mentor).	group in case work)	forringer kvaliteten på arbeidet
15	2	Different administration concept of training. In China trainee could get more direction, help or supervision from a pointed mentor. In this course, we need take our responsibility, and check information in the laptop. We must change. In China, we normally get the material of the lecture one or two days before it is presented, so that we could pre-study. Here, the time is limited or we are given after.	Yes. Different participants from different nations (or different continents) have different learning and working concepts. For example: 1. The target for some participants to do case work is just to finish it. Some others want to discuss more. 2. Some asks more "why" or "how" question, some others laughs at this. 3. Some people make sure to finish his work in time; some others don't take care about that.	Ulike læringsstiler og arbeidskulturer
19	4		Yes, most of the time the participants/other group members don't agree on ideas because they don't easily understand the idea of the other person. But the main issue is the language barrier. Honestly, I can't determine if our differences is more on cultural or personality differences.	Språk
20	4	Some culture groups have shown dominance in class, to some extent annoyed other culture groups. Some culture groups like to be heard, center of attention. However, others tend to be quite; can be language issues, or just shy.	No, this is the so called beauty of culture diversity.	Væremåte: Noen er dominerende og irriterende Språk
21	4	Habits, appreciation of time, openness to certain topics of discussion.	Yes. I observed that it is very difficult for some people to accept ideas from others if they think they are correct. Some people get very angry and	Væremåte Ulikt tidsaspekt Åpenhet Utfordringer ved å

			disappointed when their views are challenged by others.	takle ulike syn
24	3	Culture ways of approaching things communication, language content, work load, performance, interest in participating, lecture content, lecturers' advice. Norwegians have to get closer to the content on intercultural level way of sharing. It is important for us to know your culture but as important it is to know our colleagues experience personal background... [En lengreevaluering av kurset er utelatt]	Until a certain extent, it depends on the person and his/her background, but certain general rules shall apply. Example: Woman participation in a team, either it is encouraged or it is limited. Food provided disagreement on having ONE type of buffet for eight weeks, perhaps it is ok for Norwegians to have the same meal for eight weeks but not everyone can stand that. I have requested to add other meals, but was not successful in my communication.	Væremåte Deltakelse/interesse Læringsstil Behov for interkulturell kompetanse hos foreleser Kvinnesyn
26	3	Knowledge and experience are shared. Sharing of challenges in our host countries	Communication problems. Some are hard workers, others are more relaxed. Some have high expectations within delivering a good result, others are attending the course but do not work.	Språk Ulik holdning til arbeid
29	4	The good thing about working with people with different culture and custom to some extent it will be very beneficial if the person can influence you in a good influence. For example, share the work experience they had and guide you through the task or case given by the lecturer.	"Yes", because of different background and culture some people say cannot speak very clearly in English and it make difficulties for other to understand. Sexual harassment. Talking impolite.	Ulike kulturer er positivt Språk Seksuell trakassering Uhøflighet
30	5	Not as such.	Yes, because those who are not fluent in English, cannot express themselves. They might be having an idea of what one	Språk

			group seeks but cannot explain it.	
31	3	Some people from Africa don't seem to care if the work we do don't meet the required standards. On certain situations, personal hygiene has been an issue.	Yes, sometimes Chinese people are very brief in the comments, and are not very easy to understand their intentions.	Ulik holdning til arbeid Hygiene Språk – uttrykksmåte
32	1		In some instances, some cultures restrict interactions between men and women and when you have a team member who is a woman from that culture, there is a time lag between understanding that culture and becoming an effective team in a short period.	Kvinnesyn Effektivitet i gruppene
33	5	Tolerance	Yea. A case of students who cannot present or express themselves clearly in English	Språk
34	?	Language was essential to differentiate the learning process.	Yes. Knowledge transfer and experience exchange	Språk Ulike kulturer er positivt

Vedlegg 4: Tabell 3: Resultatskjema for gjennomsnittlige svarverdier for Kina og Vest-Afrika, ut fra Hofstedes fire kategorier.

Stor maktdistanse

Liten maktdistanse

Spørsmål	Vest-Afrika	Kina	Spørsmål	Vest-Afrika	Kina
1	5,8	5,4	2	3,3	4,8
3	5,4	3,8	4	1,4	2,2
5	5	4,6	6	2,6	3,4
7	4,6	4,2	8	2,1	3,2
9	4,9	4,6	10	5,5	5,4
Totalt:	5,1	4,5	Totalt:	3	3,8

Kollektivistisk

Individualistisk

Spørsmål	Vest-Afrika	Kina	Spørsmål	Vest-Afrika	Kina
11	1,6	3	12	5,3	4,6
13	4,6	5	14	5,8	5
15	4	3,6	16	1,9	1,6
17	3,8	3,8	18	3,8	3,8
19	4,3	4,6	20	2,6	3
21	3,1	3,2	22	5,5	4,4
Totalt:	3,5	3,9	Totalt:	4,2	3,7

Femininitet

Maskulinitet

Spørsmål	Vest-Afrika	Kina	Spørsmål	Vest-Afrika	Kina
25	5,9	4,8	26	4,1	4
27	5,9	5,4	28	1	1,8
29	6	5,4	30	1,1	1,6
31	5,6	4	32	3,3	3
33	1,5	3	34	5,4	4,8
Totalt:	5	4,5	Totalt:	3	3

Svak usikkerhetsunnvikelse

Sterk usikkerhetsunnvikelse

Spørsmål	Vest-Afrika	Kina	Spørsmål	Vest-Afrika	Kina
37	3	4,6	38	4,8	4,6
39	1,6	2	40	5	5
41	3,8	3,4	42	2,8	3
43	3,4	4,2	44	4,3	3
45	5,3	4,4	46	4,1	4,8
47	5,6	3,6	48	2	4,2
49	2,4	4,8	50	5,8	4
51	5,6	4,8	52	1,6	2,4
Totalt:	3,8	4	Totalt:	3,8	3,9

